

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

臺灣青年初入職場非典型就業對後續就業身分與薪資

成長之影響

The Impacts on Future Employment Status and Wage
Growth of Initial Atypical Employment Among Young
Workers in Taiwan

吳彥緯

Yen-Wei Wu

指導教授：辛炳隆 博士

Advisor: Ping-Lung Hsin, Ph.D.

中華民國 112 年 7 月

July 2023





謝辭

回首兩年多前抱著把握 30 歲前的時光、姑且一試的心情報考臺大國發所，到現在有幸利用公餘時間完成碩士論文，解鎖了另一項人生成就，除了不可思議之外，最大的心情還是感謝。

首先指導教授辛炳隆老師肯定是這篇論文的最大推手，帶領非計量經濟背景的我一步步紮實且效率的完成論文撰寫。老師不厭其煩的利用下班時間，憑藉豐富的學術知識與統計操作實務經驗，針對論文各階段的文字與細節提出建議與質疑，並隨時提醒可能遇到的研究瓶頸。因此在每次討論結束後，雖然總是因為資訊量過大、需要調整補充的地方過多而感到信心受挫，但也只有在如此高標準的挑剔之下，論文的邏輯論述完整度、研究方法嚴謹度，以及研究結果可信度才能更上一層樓。老師對於學術不容妥協的專業態度令人折服，也不吝傾囊相授統計原理與操作技巧，實在感謝老師的嚴格指教與品質要求，讓學生能夠透過本次經驗得到物超所值的收穫。此外，亦感謝口試委員賴偉文老師與許聖章老師提供豐富且寶貴的建議與觀點，不僅提升議題討論面向的廣度與深度，同時使本文內容更臻完善。

再者，能夠順利取得臺大碩士學位，另一大原因要歸功於我的家庭。感謝父母從小強調教育與學習的重要性，在經濟上也讓我無後顧之憂的專心投入課業，在我步入職場後亦持續鼓勵我在職進修，成為我溫柔又堅強的後盾。而週休一日的這段期間也感謝女友的大方體諒，始終不變的支持與鼓勵一直以來都是我向前邁進的最大動力。

最後，完成求學與論文的路上受到許多所上老師、學長姊或同學的指點與開示，尤其 110 級的向心力與熱情令人難以忘懷，總是不忘互相加油、打氣、拚畢業，當然更感謝同門師兄緯綸與師姊佳宜的一路扶持與砥礪，讓我們得以效率且順利的達到老師要求並完成論文。

彥緯

2023 年 7 月





中文摘要

鑒於勞動彈性化日益普遍，近來非典型就業已成為青年初入職場的選擇管道之一，然而由於過去文獻多指出，非典型就業在工作穩定度、教育訓練機會、專業職能累積、薪資福利待遇等方面均不如典型就業，故職涯初期的非典型就業經驗是扮演有助青年勞工未來過渡進入典型職務的墊腳石，抑或是阻礙就業身分流動的陷阱，相當值得關注。

本研究以勞動部 108 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」為研究資料，探討青年勞工初入職場非典型就業身分，對後續就業身分轉換與薪資成長之影響。透過階層邏輯斯與線性迴歸分析，本研究結果呼應勞動市場區隔理論、陷阱說與烙印效果的觀點，相對以典型就業進入職場者，初入職場非典型青年勞工後續轉入典型就業的機會較低，不過隨工作年資拉長，轉入典型就業的可能性也將提高。此外，初入職場非典型青年勞工目前平均月薪顯著落後於以典型就業進入職場者，因此職涯初期的非典型就業經驗將對後續職涯發展帶來負面影響。

因此本研究認為，政策上應加強產學鏈結以降低勞資雙方資訊落差，並鼓勵企業典型雇用，避免青年非必要之非典型就業可能；此外亦應改善非典型就業教育訓練不足、專業技能累積不易的困境，擴大協助非典型青年勞工轉入典型正職之力道，防止青年長期面臨非典型就業薪資懲罰與社會排除的風險。

關鍵字：青年就業、非典型就業、陷阱說、墊腳石說、烙印效果



Abstract



Because of universality of labor market flexibility, atypical jobs have become one of the choices of employment type when youth enter labor market nowadays. However, existed literature indicates atypical employment is inferior to typical employment in the aspects of stability, education training, accumulation of professional technique and payment. Therefore, it is noteworthy that initial experience of atypical employment plays a role of stepping-stone to typical jobs whether trap deterring from transition for the career of young workers.

This study use “Employment Survey of 15-29 Years-old Workers” conducted by Ministry of Labor in 2019 to examine the influence of initial employment status on future employment status and wage growth among young workers in Taiwan via regression analysis. The results found that to those entering labor market as atypical workers, the possibility of getting typical job in the future is relatively lower despite the transition rate will rise when job tenure getting longer. Besides, their average wage in the future is worse comparatively as well. In summary, there is a negative impact and consequence to the career of young worker whose initial employment status is atypical.

Finally, this study concludes that in order to refrain unnecessary atypical job experience and possible risk of long-term wage penalty and social exclusion, government should not only enhance the cooperation between industry and academic to reduce the information gap between demand and supply of labor market, but also encourage employer to recruit youth by typical jobs. Additionally, it is critical to strengthen the policy concerning employment status mobility by improving the disadvantage of education training and professional technique accumulation of atypical work.

Keywords: Youth Employment, Atypical Employment, Trap Hypothesis, Stepping-stone Hypothesis, Stigma Effect



目 錄



謝辭	i
中文摘要	ii
Abstract	iii
第一章 緒 論	1
第一節 研究背景與動機	1
一、臺灣青年非典型就業狀況	2
二、典型與非典型勞動市場區隔化	4
第二節 研究目的	5
第三節 研究流程	6
第四節 研究限制	7
第二章 文獻探討	9
第一節 非典型就業之內涵	9
一、非典型就業的濫觴	9
二、非典型就業的定義及型態	10
第二節 典型與非典型就業身分之區隔與差異	12
一、勞動市場區隔化	13
二、典型與非典型就業身分勞動市場結果之差異	14
第三節 典型與非典型就業身分流動與對薪資成長之影響	20
一、墊腳石說	20
二、陷阱說	23
三、烙印效果	27
第三章 研究設計	31
第一節 研究假設與研究架構	31
第二節 研究對象與研究變項之操作型定義	32
一、研究對象及資料來源	32
二、研究變項之操作性定義	33
第三節 資料分析方法與工具	40
一、樣本敘述性統計分析	40
二、迴歸分析	40
第四章 研究結果與分析	42
第一節 敘述性統計分析	42
一、樣本特性	42
二、主要研究變項	45
第二節 初入職場就業身分對目前就業身分之影響	47



第三節 初入職場就業身分對目前平均月薪之影響.....	50
第五章 研究結論、政策意涵與建議.....	53
第一節 研究結論.....	53
一、初入職場就業身分將對後續就業身分產生影響.....	53
二、初入職場非典型就業身分將對後續薪資帶來負面影響.....	54
第二節 政策意涵與後續研究建議.....	55
一、政策意涵.....	55
二、後續研究建議.....	57
參考文獻.....	59
一、中文.....	59
二、英文.....	61
附錄、108 年 15-29 歲青年勞工就業狀況調查問卷.....	67

圖目錄

圖 1	2018-2022 年 5 年平均 5 齡組失業率	2
圖 2	2018-2022 年 15-29 歲非典型勞工人數及占比變化趨勢	3
圖 3	研究流程	7
圖 4	研究架構圖	32



表目錄



表 1	勞工僱用型態與類別.....	12
表 2	工作類型分類定義.....	34
表 3	研究變項資料來源及處理說明.....	38
表 4	樣本特性分析—屬質變項.....	44
表 5	樣本特性分析—屬量變項.....	45
表 6	我國青年勞工就業身分流動情形.....	46
表 7	我國青年勞工初入職場就業身分流動情形—依總就業年資分... 47	47
表 8	目前平均月薪敘述性統計分析.....	47
表 9	目前就業身分邏輯斯迴歸分析.....	50
表 10	目前平均月薪多元線性迴歸分析.....	52
表 11	研究假設與結果摘要.....	53



第一章 緒論



本章共分為 3 節，首先從本研究之背景與動機出發，敘明當前我國青年¹非典型就業之概況，以及典型與非典型就業的區隔化勞動市場，其次針對本研究之研究目的以及研究流程進行介紹及說明。

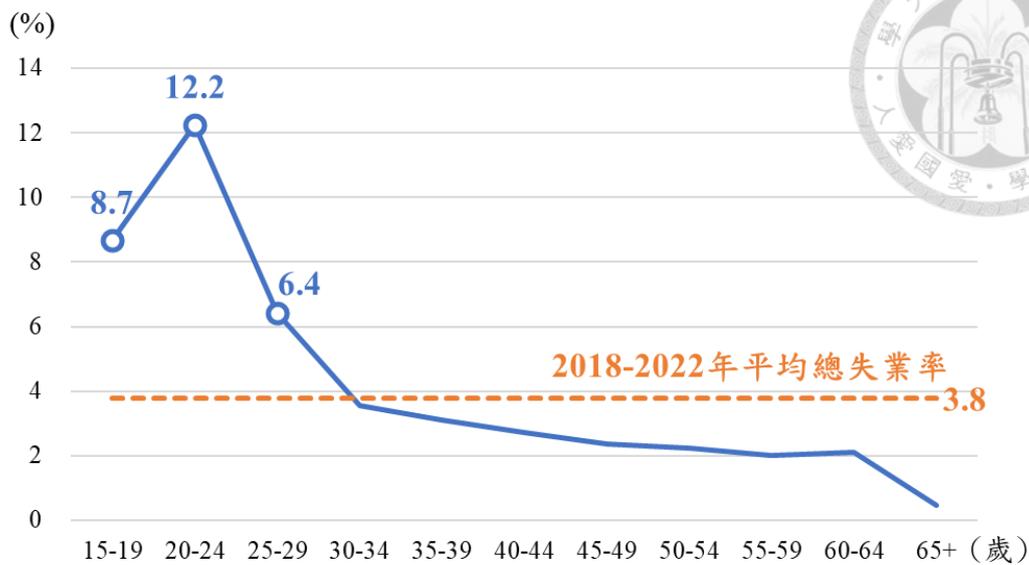
第一節 研究背景與動機

初入職場的青年因正在經歷自學生身分轉換進入職場的轉銜(youth transition)階段，在無工作經驗、求職資訊未臻充分或不對稱的相對劣勢下，自然面臨較高的就業風險，包含因摩擦性失業導致的高失業率(辛炳隆，2011)，以及非典型就業(atypical employment)問題。不過 2018 至 2022 年各年齡組平均失業率如圖 1 所示，可發現近 5 年 29 歲以前青年失業率雖明顯偏高，但 30 歲之後失業率均穩定降至總失業率以下水準，表示經過時間遞嬗及工作經驗累積，青年最終仍可順利磨合並融入勞動市場。

因此本研究認為青年就業的另一個問題—非典型就業的長期化及對後續職涯發展的影響可能更為重要。如前所述，初入職場的青年尚處職業探索階段，透過各種非典型工作安排以累積實務經驗、尋找與興趣相符的職業看似相當合理，不過對於部分青年而言，一旦進入非典型工作的身分，則可能成為長期低度就業、低薪資的開端，從此掉入非典型工作的惡性循環，對未來薪資成長也可能產生定錨效果，以致面臨社會排除(social exclusion)²的風險。是故，青年職涯初期的非典型就業經驗對後續職業發展的衝擊，是本研究欲聚焦的重點。

¹ 本研究所指青年係依據勞動部勞動力發展署定義，為 15 至 29 歲之族群。

² 社會排除係指多面向因素造成個人經濟面與非經濟面的匱乏及剝奪的動態累積過程，參見劉鶴群(2015)。



資料來源：主計總處（2022），〈人力資源調查統計年報〉。本研究自行繪製。

圖 1 2018-2022 年 5 年平均 5 齡組失業率

一、臺灣青年非典型就業狀況

鑒於前述，青年族群高失業率問題肇因於從學校進入職場轉銜階段的職涯探索、實務經驗缺乏以及求職資訊不足，因此本研究認為更值得注意的，是隨勞動市場彈性化、產業結構持續創新、企業縮減人事成本等趨勢下，日益蓬勃的非全時、非長期受聘僱於一個雇主或一家企業的非典型聘僱關係，其中主要可分為部份工時、定期契約、派遣、自營作業或自僱型工作等勞動型態（成之約，2012）。基於降低人事成本的誘因，雇主也較過去增加非典型就業的僱用量，恐導致就業經歷淺少的青年族群較以往容易自願選擇或非自願落入非典型就業。

從事非典型就業優勢在於工時較具彈性，勞工可依照個人需求排定工作時間，並取得工作與生活間的平衡，這種低進入門檻且具工作彈性的工作對甫入職場的青年而言頗具吸引力，但謝文元、李易駿（2007）指出，非典型就業的安排在薪資、福利、工作地位、安全保障、組織連結性、權利自主性、技術性、挑戰性、工作穩定度等 9 方面均不如一般典型工作，將非典型工作者在職場上推向相對不安全、不穩定的低度就業中。

依據主計總處(2022)人力運用調查報告，觀察近5年青年非典型就業人數變化，2018至2020年³選擇從事非典型勞動之勞動力中，均約有3成為15至29歲之青年。至2021年起推測可能受Covid-19疫情影響，勞動市場需求緊縮，導致部分青年選擇保留學生資格，延後進入職場時點，連帶減少從事非典型工作之人數，造成青年從事非典型工作的人數明顯下降，同時非典型工作者之青年占比也滑落至3成以下，不過均維持於約27%左右水準，未來變動狀況值得繼續關注。



資料來源：主計總處(2022)，〈人力運用調查報告〉。本研究自行繪製。

圖2 2018-2022年15-29歲非典型勞工人數及占比變化趨勢

進一步由2018-2022年人力運用調查結果詳細觀察15至29歲非典型青年勞工，發現平均而言，雖主要有53.2%選擇非典型就業的原因為「求學及受訓」之緣故，但亦有17.5%考量「職類特性」而從事非典型工作，另有13.1%為「找不到全時、正式工作」而屈就於非典型工作的青年；此外，就從事非典型工作的意願來看，亦有18.4%非典型青年勞工表示「想改做全時、正式工作」，這類青年很可能是因尋求典型工作碰壁後，非自願或被迫落入非典型身分。簡而言之，在所有從事非典型勞動的青年中，有接近2成的比例期待轉換成一般典型工作，但基於自身能力

³ 2020年推測因受Covid-19疫情影響，導致青年進入職場時點往後順延，連帶減少青年從事非典型工作之人數，導致占比大幅下降至3成以下。

不足、健康傷病問題，或勞動市場彈性化造成的結構性原因，以及非典型就業身分的負面標籤等因素，導致就業身分向上流動不易。

洪舒敬（2014）依據勞動部 2012 年 15 至 29 歲青年勞工就業狀況調查結果，發現有近 3 成的青年派遣人力工作年資已達 3 至 6 年，更有 8.2% 長達 6 至 10 年，即便此處的年資係指現職為派遣人力者其職涯累積的總工作年資，並非專指從事派遣人力的年資，但考量從典型工作向下流動至非典型工作的可能性較低，故此數據應可做為青年非典型就業長期化現象的參考依據；若進一步觀察 2022 年相關數據，約有 3 成從事部分工時工作之青年勞工工作年資為 3 年以上，另約有 2 成工作性質屬派遣人力之青年勞工工作年資達 3 年以上，顯示少數青年勞工仍面臨非典型工作長期化的窘境，工作貧窮（working poor）⁴ 的挑戰恐隨年齡持續延長而不見改善，從青年貧窮轉變為中年貧窮。

二、典型與非典型勞動市場區隔化

關於非典型就業者的就業身分流動，一般而言主要包含以下論述：首先墊腳石假說（stepping-stone hypothesis）或橋樑假說（bridging thesis）認為非典型職缺為剛畢業、無工作資歷青年提供更為開放的機會進入企業內部，並藉由試用、篩選效果過渡到正職工作，故非典型工作向上流動應屬常態，且有助於勞動市場整合；相反的，另一種看法認為非典型勞動對勞工而言是一種陷阱，在區隔勞動市場（labor market segmentation）理論的假設下，非典型工作屬於低勞動安全、低薪資、低向上流動的邊陲勞動市場，與典型工作形成的主要勞動市場間存在隔閡，勞工一旦進入非典型勞動後，便難以脫離轉換到正職工作，落入非典型勞動的惡性連鎖中。這種對非典型工作持有較負面意見，認為非典型工作的安排反倒強化勞動市場的區隔與分化的主張，被稱為陷阱假說（trap hypothesis）（Högberg et al., 2019）。此外，亦有學者認為非典型就業的經歷可能會在勞工後續尋職時，對於就業能力訊號或

⁴ 工作貧窮指的是生活在貧窮線以下的受僱勞工，儘管投入勞動，但無法維持個人或家庭的生活所需。

人力資本上造成烙印效果 (stigma effect)⁵，使其落入非典型勞動的長期惡性連鎖中 (Scherer, 2004)。

然而，究竟實際上非典型工作者的就業身分流動性，是偏向墊腳石假說，正面強調非典型勞工可循生涯階梯，在累積工作經驗、強化工作能力後，便可順利轉入正職工作，還是屬於陷阱假說或烙印效果論者，消極的將非典型勞動認定為次要性、邊陲性與僵固性的就業型態，更將形成連鎖陷阱以致向上流動困難？不少既有實證研究利用跨年度的追蹤性資料，檢視非典型勞工隔年的就業身分是否轉變，國外文獻結論顯示兩種假設闡述的情況均確實存在，端視一國對非典型工作的態度以及法規限制鬆緊。惟就臺灣勞動市場而言，柯志哲、張珮青 (2014) 與何思瑩、柯志哲 (2021) 研究指出，我國非典型工作者的就業身分流動較符合陷阱說的負面主張，表示臺灣典型與非典型就業身分間已形成明顯的區隔，非自願從事非典型工作的勞工，要轉換到典型正職工作在事實上並非墊腳石說的論述般理所當然。

第二節 研究目的

雖然過去已有不少國內、外研究對於典型與非典型就業身分在薪資福利、勞動條件等勞動市場結果的差異，以及曾經的非典型就業經歷對於勞工後續職涯發展的影響提出相當程度的解釋，不過大多是以整體勞動市場作為研究對象，並未以勞動者之人口特性加以細分。而隨勞動彈性化持續發展，非典型就業已成為青年進入職場的普遍選項之一，甚至逐漸出現非典型工作長期化的現象，故過去多以整體勞動市場為研究對象的既有研究，已無法滿足青年非典型就業發展的趨勢、現況與問題。此外，部分探討非典型就業身分流動性的文獻，僅比較調查當下工作與前一份工作之就業身分，未能拉長觀察時間，以勞工就業史角度加以切入分析。

依據上述背景、動機與過去文獻的研究缺口，本研究特將研究對象聚焦在正處於轉銜階段、非典型就業風險相對較高之青年勞工，觀察其初入職場時的就業身分

⁵ 柯志哲、張珮青 (2014) 與何思瑩、柯志哲 (2021) 稱之為傷疤效果 (scarring effect)。



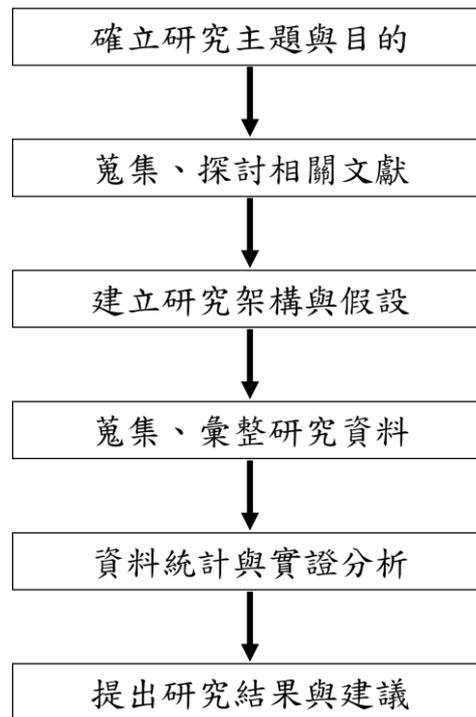
是否對未來就業身分與薪資水準造成長期持續性的影響，也就是試圖透過檢視青年勞工之就業歷程，釐清若以非典型的就業身分開啟職涯後，究竟可否成功過渡進入正式工作，還是反而對其後續職業生涯發展造成如傷疤般的負面影響，導致非典型勞動的長期化以及薪資定錨效應。

鑒於前述，本研究以臺灣青年勞工為研究對象，嘗試將勞動部「18-29歲青年勞工就業狀況調查」問卷結果資料進行統計與分析，並在既有國內實證發現的陷阱說框架下，觀察初入職場非典型工作經歷對青年勞工未來就業身分轉換以及薪資水準是否帶來向上流動性不佳的影響。總結來說，本研究主要目的可簡要整理為以下2點：

- 一、檢驗初入職場非典型就業身分後續之轉換與流動，是否可能受到阻礙而不利其後續過渡進入典型工作，以致長期停留在非典型勞動的就業身分中？
- 二、檢驗初入職場非典型就業身分對後續薪資水準之影響，以瞭解以非典型就業初入職場之青年勞工，相對於以典型工作進入職場者，其後續薪資成長狀況是否較為不利？

第三節 研究流程

本研究之流程如圖 3 所示，首先從個人工作業務與專業領域出發，產生問題意識，後透過初步的文獻資料蒐集與研讀，並與指導教授討論決定研究主題與目的，嘗試藉由探討臺灣初入職場青年之就業身分，對於後續就業身分轉換流動與薪資成長之影響，以瞭解非典型就業長期化與低薪的可能因素，並檢視我國青年典型與非典型勞動市場是否存在區隔性。再者，針對典型與非典型工作者就業身分之差異、影響與流動等議題進行文獻蒐集、彙整與分析，確認相關理論之架構與邏輯，藉以建立本研究之論述基礎並提出研究假設。接著取得符合本研究目的之政府問卷成果作為研究資料，透過適宜之統計分析工具與迴歸模型進行實證分析。最後，依據本研究成果之實證分析結果，歸納提出發現與建議，期能作為相關單位研擬後續協助青年就業相關政策之參考依據。



資料來源：本研究自行繪製。

圖 3 研究流程

第四節 研究限制

鑒於本研究的對象主要聚焦於典型與非典型之青年勞工族群，失業、非勞動力、自雇、家庭企業工作者等其他從業身分並不屬於本研究之分析樣本，其身分之轉換與流動亦超出本研究之分析架構。因此，本研究將採用勞動部勞動力發展署「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」作為研究資料，以瞭解經由非典型工作進入職場的青年勞工，其職務與薪資的流動狀況。且該問卷調查內容主要包含青年勞工初次尋職與工作經驗，以及目前就業狀況，有助本研究以勞工個人工作史的角度切入研究其就業身分轉變及薪資成長情形，惟因初入職場就業身分屬典型或非典型勞動係屬內生變數，本研究所採方法尚無法處理其所衍生的內生性問題，是為本研究的一大限制。此外，本研究所採問卷項目仍有其侷限，本研究尚難以將所有可能的影響因子均完整納入分析考量。



如柯志哲、張珮青（2014）對我國勞工工作流動情形進行研究，發現相對於基層職業，高階專業人員、技術員及助理專業人員、農林漁牧工作人員較可能繼續成為典型工作者，而同樣相對於基層職業，技術員及助理專業人員、事務工作人員、服務工作人員及售貨員繼續成為非典型工作者的機率較低；另相較於服務業，從事農、林、漁、牧業之勞工次年成為非典型工作者的機會較高，代表勞工所處的行、職業將對就業身分流動帶來影響。然而，本調查之問卷並未調查青年勞工之初次工作職業別，因此無法以之為變項，檢視哪些職業的非典型就業流動符合墊腳石說？哪些又符合陷阱說？亦即無法驗證以哪些職業別開啟職涯的青年勞工，後續轉換成正職的機率究竟如何，成為本研究的限制之一。

再者，由於本調查問卷只關注於初次進入職場之經驗與目前就業狀況，缺乏青年勞工每段連續性的就業歷程，在完整就業歷程付之闕如的情況下，無法精確得知個別勞工每段工作詳細之就業身分與轉換情形，以及曾經總共從事多久時間的非典型就業，故本研究僅以初入職場與調查當下目前之就業身分與薪資水準作為研究變項，尚無法由時間相依性（duration dependence）的角度檢視非典型就業的陷阱效果。



第二章 文獻探討

本節關注青年族群就業身分之特徵差異與流動性，並分別針對非典型就業的內涵、典型與非典型勞動之區隔與差異，以及就業身分流動與對薪資成長之影響等面向進行相關國內、外相關文獻的檢閱與理論回顧，並依據探討成果衍伸作為本研究假設之基礎論述。

第一節 非典型就業之內涵

非典型就業一般而言係相對於典型就業的泛稱，但由於兩者實際包含之工作類型及面貌既多且雜，加以各國法規實務及學術文獻上針對非典型工作的類別也有諸多不同的稱呼，故究竟何為非典型就業向來沒有官方統一或明確的定義及共識。為釐清本研究所指稱非典型就業之對象範疇，本節首先探究非典型勞動安排的出現背景，以及國內、外對典型與非典型兩種勞動型態之定義與類型，以釐清非典型就業之內涵，作為後續論述之基石。

一、非典型就業的濫觴

「非典型勞動」一詞是指涉傳統上具永久性、穩定性「典型勞動」的相對概念，此種僱用型態最早約在經濟全球化、產品市場競爭日趨激烈的 1980 年代開始普及、增加並受到社會關注。當時非典型僱用快速興起的主要因素包含企業與政府二大推手，首先企業為了在全球競爭時代擴大利潤，無不採取組織調整及勞動彈性化等經營策略，透過減少長期人員的聘僱以填補短期性、臨時性的人力需求，降低生產人事成本並提升競爭力，藉此將更多資源投入核心部門發展，強化資源運用效率（鄭津津，2011），此外雇主也可透過非典型僱用降低僱用人才不符預期對企業造成的負面影響，只要人才素質或職能不如期待，便可以較便宜的成本或簡易的手續解除勞動契約。另一方面，鑒於日漸嚴峻的失業狀況，政府同樣擴大應用「勞動彈性」（labor flexibility）策略，積極放寬勞工進出工作的限制，開發多元就業樣態，

透過鼓勵人力供給進入非典型就業，期能有效降低失業率（陳秋蓉等，2011；成之約，2012）。

換言之，企業與政府均贊成採用彈性化的人力資源管理措施，如可隨企業人力需求調整勞動供給人數的數量彈性（numerical flexibility）、培養多元職能勞工的功能彈性（functional flexibility）、以分包或僱用固定期間特定員工取代長期核心員工的距離策略（distancing strategies）、允許酬勞結構靈活性與兩極化的薪酬彈性（pay flexibility）等（Vosko, 1998），以達有效彈性運用人力、控制人事成本及促進就業之目的，進而促使這種部分工時、暫時性工作或定期契約工作等非典型就業型態蔚為風行，發展至今仍占各國勞動市場中一定程度的比例，甚至導致勞動市場區隔化（labor market segmentation）的現象。

二、非典型就業的定義及型態

國際上對於非典型就業的定義雖無一致共識或明確規定，但明顯的非典型就業乃是相對於典型就業的指稱（辛炳隆等，2012；International Labour Organization, 2016），所以可從典型就業的定義來反面理解非典型就業的意涵。

一般而言，大部分國家的法規與學界對於典型勞動已有一致界定，主要將典型就業認定為勞工與雇主間一種從屬及雙向（subordinate and bilateral）的僱用關係。詳言之，典型勞動是指勞工在雇主的指揮與監督之下，於住家以外雇主提供、管理的固定場域中，在全時（full-time）、無期限（indefinite）的基礎下，向雇主提供勞力換取薪資的工作型態。另典型工作的報酬是勞工可藉此餬口的唯一收入來源，且通常在健康安全、公平對待、失業保險、育嬰假福利等各方面受到政府勞動法規完善之保障（鄭津津，2011；Kalleberg et al., 2000; International Labour Organization, 2016），亦有學者綜合以上特徵，稱之為「不定期全時有酬僱用」（full-time open-ended wage employment）。

因此概念上來說，只要不符合上述任何條件的僱用關係，即可認定為非典型就業，其與典型就業相反的特性包含：(1)無特定雇主，需自行承擔勞動及失業風險；



(2) 受雇者在工作地點或行政控制上與法定雇主關聯較弱，如派遣工與法定雇主（派遣公司）及實際雇主（要派單位）間之關係；(3) 受雇者某些程度不受雇主直接控制；(4) 受雇者無法預期該勞雇關係將永久持續（Polivka and Nardone, 1989; Kalleberg et al., 2000）。綜上，國外多以非標準形式的僱用（non-standard forms of employment）、不穩定僱用（precarious employment）、臨時性工作（contingent work）、無保障勞動力（insecure workforce）等名詞來指涉並形容非典型的勞動僱用型態（成之約，1998；陳秋蓉等，2011）。

隨著全球化競爭與企業彈性人力資源管理的普及，屬於非典型就業範疇的勞動樣態層出不窮，包含部分工時工作（part-time）、暫時性工作（temporary）、自營作業（self-employment）、承包（subcontracting）、外包（outsourcing）、在家工作（homeworking）、電傳工作（teleworking）、加盟（franchising）、零工時契約工作（zero-hours contracts）、定期契約工作（fixed-term contracts）、季節性工作（seasonal working）、彈性工時工作（flexi-time）、顧問工作（consultancy）、零工（day labor）、待命工（on-call work，如代課老師）、約聘（contract-company employment）、獨立承包（independent contracting）等型態（Belous, 1989; Kalleberg et al., 2000）。International Labour Organization（2016）則對於非典型就業分類提供更貼近現況的說明，共分為短期就業（temporary employment）、部分工時與待命工（part-time work and on-call work）、短期機構與涉及多方的僱用型態（temporary agency work and other forms of employment involving multiple parties，即派遣工），以及隱藏性勞動或依賴性自僱勞工（disguised employment/dependent self-employment，如顧問）等 4 大類。

至於國內對於非典型相關議題的研究中，鄭津津（2011）探討各國非典型工作的法制規範情形，指出我國主要之非典型勞動型態包含部分工時、勞動派遣與定期契約 3 種；另一方面，辛炳隆、張秋蘭（2011）於非典型就業的經濟面影響研究中，調查問卷同樣以定期契約工作者、部份時間工作者以及派遣工作者作為非典型勞動之主要範疇。陳秋蓉等（2011）對於非典型就業概念的界定，更進一步以僱用方式為直接僱用或間接僱用、工作持續期間為永久僱用或臨時僱用、工作時間為全時



或部份工時等 3 項標準加以交叉分類，綜整出 1 種典型就業與 5 種非典型就業的勞動型態⁶（詳如表 1）。

表 1 勞工僱用型態與類別

僱用方式	工作持續期間	工作時間	就業型態	勞工類別
直接	永久	全時	典型	典型正職
直接	永久	部分工時	非典型	永久部分工時工
直接	臨時	全時	非典型	臨時工/契約工
直接	臨時	部分工時	非典型	臨時部分工時工
間接	臨時	全時	非典型	臨時派遣工
間接	臨時	部分工時	非典型	臨時部分工時派遣工

資料來源：陳秋蓉等（2011）。《各國職業安全衛生政策研究—非典型僱用職業安全衛生問題與因應》（勞安所研究計畫 IOSH99-H301）。新北：行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所。

綜前所述，非典型勞動的態樣複雜且多元，定義上亦尚未有明確的區分標準與一致見解，故本研究將以「非典型就業」泛稱前述的各種非典型的工作型態，並透過以下典型就業之通則條件，加以區分典型與非典型勞工。也就是說，只要未能具備以下任一條件者，本研究即將其歸類為非典型工作者，至於本研究所採用之變項應如何界定區分，將另於第三章第二節詳細說明：

1. 在雇主的指揮監督下，於雇主提供的固定場域中從事工作；
2. 屬於全時工作；
3. 勞工與雇主間應期待無期限、持續性的僱用關係。

第二節 典型與非典型就業身分之區隔與差異

過去企業持續擴大運用彈性勞動的優勢，運用派遣或部分工時的非典型僱用來取代原先長期僱用的非核心人力，已帶來勞動特徵截然不同的雙元勞動市場（dual labor market）。此外，若典型與非典型就業間存在一定程度的區隔性而難以流動，將造成兩部門工作間的勞動條件、就業安全、身心健康及薪資水準等差異持

⁶ 一般而言法律上均有規定派遣勞工的僱用期限，因此並不存在間接永久僱用的長期派遣工，故須排除間接永久僱用的 2 種類型。

續擴大，甚至形成隔閡。本節將從雙元勞動市場理論出發，探討勞動市場區隔的形成，並說明典型與非典型就業間的勞動市場結果差異。



一、勞動市場區隔化

早在 1960 至 70 年代，Doeringer and Piore (1970) 便提出雙元勞動市場理論 (dual labor market theory)，主張勞動市場被區分為主要(primary)及次要(secondary)勞動市場，成為勞動市場區隔化的論述基礎。該理論指出兩個勞動市場存在截然不同的勞動特徵，主要勞動市場多由企業的核心人力部門組成，不但工資報酬較高、福利待遇較佳、受雇期間穩定，而雇主為提高生產力，亦不吝提供較多的人力資本投資，有利勞工持續向上晉升。此外，高收入讓主要勞動市場中的勞工更重視工作，較容易組成工會；而對雇主而言，高固定成本與投資支出也提升勞工穩定附著度的重要性，因此勞雇雙方均強化了主要勞動市場工作的高穩定度與高薪資的可能性。再者，主要勞動市場的工作被視為擁有較高工作控制，且其經濟地位與勞工的正規教育、個人成就與特質有密切關係。

然而，以非核心勞動力為主的次級勞動市場，由於任務簡單重複、職場歧視、勞工個人能力不足或過去較差的工作史等原因，不僅工資報酬較低、福利待遇及勞動條件較差、欠缺人力資本累積誘因以致晉升不易，且較差的工作條件進而抑制了勞工對次級勞動工作的穩定依附性，而高流動性的缺點同時提高了組成工會的難度 (Doeringer and Piore, 1970; Harrison and Sum, 1979)。

爾後，隨著全球化競爭日益激烈，針對非核心業務的部門人力，雇主多藉由派遣人力、外包或臨時契約等非典型僱用的方式取代傳統典型的人力安排，形成 Atkinson (1984) 所提出的彈性企業模式 (the flexible firm model)，導致非典型勞工的待遇與處境普遍較差，因此部分學者便將非典型工作歸類為次要勞動市場中，並進一步討論不同勞動市場之間的流動是否存在區隔性。例如 Hudson (2007) 認為 1970 年代以來，美國勞動市場的二元程度明顯增加，尤其主要以種族及性別進行勞動市場分級，亦即少數族群及女性勞工較容易進入次級勞動市場，且其通往勞



動品質較高之主要勞動市場的流動性有限。然而近來雇主轉以非典型工作或外籍移工作為次要勞動市場的勞動供給來源，符合新勞動市場區隔理論（new labor market segmentation thesis）的看法。

Imai (2011) 以日本勞動市場為研究對象，強調近來對典型工作的管制鬆綁改革促成邊陲部門的成長與擴張，進而導致典型與非典型僱用成為勞動市場區隔的新軸線，並主張不同於典型正職者被納入穩定、有組織性的職位流動體系，可透過企業內部的生涯階梯（career ladder）向上流動，資源分配相對匱乏的非典型工作者反被排除在內部勞動市場之外，僅能在企業的邊陲部門間移動，且缺乏正式員工的身分也代表向上流動的管道與前景不佳，最終形成典型與非典型勞動市場之間的長久區隔。

總結而言，勞動市場區隔理論以雙元勞動市場為根基，並認為勞工在性別、種族、就業身分、工作能力與年資經驗等因素影響下，主要與次要勞動市場之間的流動進一步受到阻礙，以致兩者間的差異持續存在，形成涇渭分明的區隔勞動市場（Reich et al., 1973; Hudson, 2007; Imai, 2011）。

二、典型與非典型就業身分勞動市場結果之差異

延續前述，典型與非典型工作間逐漸形成一道藩籬，使人力無法在雙元勞動市場間自由流動，造成兩者間包含勞動條件、就業安全、身心健康、薪資水準等勞動市場結果出現兩極化的差異。

（一）勞動條件、就業安全與身心健康

依據前述雙元勞動市場理論的主張，由於大多數非典型就業具有低技術與高勞動密集的次級勞動市場特性，使非典型相關工作成為非核心的邊緣性職務，雇主因此吝於提供較佳的就業安全保障，而高度不穩定的工作性質也難以組成工會以要求雇主給予適當福利與保障，因此，非典型就業在勞動條件與待遇福利、就業安全保障、衛生環境及身心健全發展等方面均不如典型就業。



Frade et al. (2004) 認為非典型工作與典型工作間的差異主要包含 4 大面向：非典型工作在時間層面上，勞僱關係持續性與確定性相對不佳；組織層面上勞工個人對工作的可控制程度較低；經濟層面上報酬與薪資成長性不如典型工作；社會層面容易因法規保障不足而面臨片面解僱、歧視與惡劣的工作條件，以及社會安全福利較差，承受健康、職災、失業之較高風險。

OECD (2015) 彙整統計各主要會員國勞動資料，指出歐洲國家短期契約工作者有較高的過勞傾向，原因來自雇主較高的工作要求以及較低的工作資源，顯示非典型勞工暴露於較高的生理健康風險與職場恐嚇 (workplace intimidation) 之中，且享有對工作內容的自治權利及來自同事的支持均較少。另各國實證資料顯示，非典型勞工在工作 6 個月內失去工作的機率是典型勞工的 2 倍，且臨時工作、部分工時工作由於就業參與程度相對較低，不僅增加步入失業的可能性，更面臨不穩定的工作契約，以及低度就業造成不符失業保險資格的潛在風險。

在勞動安全權益部分，辛炳隆、張秋蘭 (2011) 問卷調查結果顯示，仍有許多非典型工作者無法享有法定基本的勞保權益，派遣人員亦無法依法受到不定期契約的規範，且在資遣費方面保障也不足，表示我國勞動市場明顯存在彈性剝削問題，即勞動市場彈性化所產生新型態的剝削現象。

政府調查統計結果也顯示類似情況，勞動部 2021 年「部分工時勞工就業實況調查報告」針對臺灣地區部分工時勞工抽樣調查，在就業安全保護部分，即便現行勞動法令未對非典型就業者採取職業安全與權益上的差別待遇，但實際調查結果顯示，只有 43.1% 的部分工時者有「特別休假」，且僅 58.3% 受資遣時服務單位有「提前預告期間」，獲得「謀職假」者更只有 36.8%；工作福利方面，僅 57.8% 的部分工時者享有「年節、年終獎金」、43.2% 享有「休閒活動、旅遊」，享有「教育訓練」福利措施則達 72.1% 較高；另根據新北市政府 2016 年「非典型勞動青年轉正職服務方案評估研究計畫」問卷分析結果，非典型工作青年選擇離開上一份工作的主要原因包含「工作沒有保障」、「無前途」及「待遇不好」等。故在實際職場上，

整體而言非典型工作者不僅在法定保障的權益與福利上處相對劣勢，勞動條件、工作環境與福利待遇均不如典型工作者。

最後，由於非典型勞工面臨工作機會保障、收入、調薪晉升、進修與在職教育訓練、工作自主權、流動率、同事、上司與工會支持度等不利處境，其身心健康亦暴露於高度風險，導致缺席率、離職率、組織關係與工作生產力等勞動表現相對低落，而以經濟利益為交易基礎的短期工作契約也促使非典型工作者相對缺乏組織價值及目標認同（謝文元、李易駿，2007；辛炳隆、張秋蘭，2011），這樣接近失業邊緣的心理感受與工作不安全感，可稱之為「擬似失業者意識」（李健鴻，2011）。

（二）薪資水準

由於薪資水準可以直觀、量化的評價一項工作的優劣，亦是影響勞工工作滿意度與生活品質的重要項目之一，而非典型工作的低薪也造成工作貧窮階級的擴大，因此典型與非典型的薪資差異往往成為討論關注的焦點。

1. 雙元勞動市場觀點

典型與非典型勞動市場結果的差異中，受到最多重視的莫過於兩者在於薪資水準上的落差。依據 Piore 等雙元勞動市場理論者的論述架構，主要勞動市場的職務具有工資水準較高、工作較為穩定、升遷機會明確的優勢，而相對次級勞動市場則充斥著薪資較低、人力資本投資報酬率較差、工作不穩定、技術成分含量較低、晉升機會缺乏、流動性較高的次級工作機會，這樣壁壘分明的雙元性或許可以延伸解釋典型與非典型勞動之間的種種差異。

Kalleberg et al. (2000) 將劣等工作 (bad job) 概念化為低薪酬、缺乏健康保險與退休福利的職務，並探討派遣、部分工時工、自僱工作者等非典型工作與劣等工作間之關聯性，研究發現在控制勞工個人屬性、家庭地位、職業與行業等變數後，非典型工作強化了該類型勞工暴露於劣等勞動的可能風險。另外，非典型勞動的低薪原因也可能源自於雇主對於非典型工作安排的差別待遇，



由於雇主認為非典型員工的工時普遍低於正職工作者，即便兩者勞動生產力並無太大差距，雇主仍傾向給予彈性僱用員工較低的薪資或福利，以節省企業成本支出（Houseman, 2001）。

Vries and Wolbers（2005）運用 2001 年荷蘭畢業生就業調查，觀察畢業青年轉銜進入勞動市場的流向，探討教育程度是否為進入主要及次要勞動市場的影響因素。研究發現教育程度較低的畢業生實際上得到非典型勞動契約的可能性較高，且同時這些進入非典型就業的勞工收入相對較少，主要原因可歸咎於畢業生流入主要還是次要勞動市場。簡言之，非典型勞動的低薪資應為勞動市場區隔化所導致的結果。

另外，多項國內實證研究也驗證典型與非典型勞工間具有顯著的薪資水準差異：張一穗等（2011）等運用多元迴歸分析方法（multiple regression analysis）研究我國「受僱員工薪資調查」以及「人力運用調查」資料，探究不同特性的員工間薪資水準之差異。結論發現非典型受僱身分者之薪資落於較低級距，導致薪資平均數與中位數趨於劣勢，顯示不同僱傭關係是影響薪資水準的因素之一；另階級較高或專業能力需求越高的職務，其薪資也越多，印證主要及次級勞動市場的雙元性。

徐美（2004）文獻回顧發現兼職工作相對於全職工作，在技術、教育程度與薪資方面多半處於不利地位，並透過 Oaxaca-Blinder 分解模型發現專業性與技術性職業中，兼職員工受到雇主差別待遇的情況顯著，代表雇主會視職務之技能或教育程度需求、屬全職或兼職而產生不公平評價與歧視；魯慧中、陳明賢（2018）採用 Heckman 兩階段估計法分析全日工作永久和臨時契約的工資率差異，發現性別、教育程度與工作經驗是導致不同契約工資差異的主要來源，以上實證結果可用以解釋典型與非典型工作間的薪資落差。

辛炳隆、張秋蘭（2011）經文獻回顧發現，多數主要國家的非典型就業者薪資明顯低於正職員工，另透過次級資料分析，控制個人屬性後，臨時工與派遣工等非典型勞工的薪資確實低於全時正職勞工。此外問卷調查結果亦顯示，

國內大多數企業對於典型與非典型勞工存在差別待遇，提供給正職與非典型員工的薪資與福利項目確有不同，顯現企業中非典型工作的安排容易出現同工不同酬的問題，使非典型勞動者處於薪資落後的不利地位。

最後，典型與非典型工作者薪資上確實存在一定程度的差異，然而許多國內研究均指出，若改以時薪觀之，雖臨時派遣工之平均時薪確實較低，但整體典型與非典型工作之薪資落差將縮小，表示與其歸因於勞動市場區隔化，更可以說非典型工作者低度就業、工時較少的問題，才是導致其薪資總額遠不及典型全職者的真正原因（王雅雲，2011；江豐富，2011；柯志哲、張珮青，2014；黃月盈，2019）。

2. 薪資補償或薪資懲罰觀點

Rosen（1986）提出的補償薪資差異理論（Compensating wage differential theory）對於勞動市場薪資狀況提出的解釋與雙元勞動市場理論相反，認為在完全競爭的勞動市場中，雇主須支付較高的薪資報酬，以作為非典型工作高度不穩定性與未來收入高度不確定性之補償，同時高報酬也可充當吸引勞工從事相對辛勞、高風險工作的誘因工具，因此將造成非典型勞動工資較高的工資溢酬（wage premium）現象。若從勞動需求的角度加以解釋，面對勞動彈性化或季節性缺工，雇主可能因此願意提供較高的薪資報酬來補足暫時性的勞動需求，且須提高薪資率以補償失業風險與未來不確定性較高的臨時性就業。

另一方面，薪資懲罰（wage penalty）被認為是另一項導致非典型就業工資低落的肇因。薪資懲罰主要基於雙元勞動市場與區隔理論，通常發生在企業採用彈性勞動策略時，透過故意對非核心的非典型工作者提供較低的工資，形成所謂同工不同酬的歧視情形。又或是可以理解為邊陲工作的勞動價值與技術職能本就較低，加上可替代性與流動性高，薪資自然相對落後於核心的主要勞動市場。至於在實證上，一般以同一行、職業中，典型與非典型就業身分者

之薪資差異加以衡量 (OECD, 2015; International Labour Organization, 2016; Westhoff, 2022)。

以上兩種理論提供完全對立的勞動市場薪資差異結果，薪資補償理論導出非典型勞工報酬應優於典型勞工的結論，而薪資懲罰觀點卻主張非典型工作薪資不如典型工作。實證研究顯示，依據 OECD(2015)與 International Labour Organization(2016)針對各主要國家勞動市場狀況進行統計，幾乎所有國家相對於薪資溢酬，對於臨時性與部分工時工作等非典型勞動的薪資懲罰才是普遍通則，尤其青年及低技術等勞動弱勢族群的薪資水準必須要花更多的時間才能趨近以典型工作開啟職涯的勞工，代表他們更面臨額外的薪資懲罰。另一方面，辛炳隆、張秋蘭(2011)針對國內非典型勞工進行問卷調查，結果指出仍有超過三成受調之非典型勞工表示，其薪資與同一工作場域的正職員工差不多甚至更高，表示非典型就業亦存在少部分的工資溢酬情形。

究竟典型與非典型就業的薪資孰高孰低，Westhoff(2022)認為關鍵在於勞工所處職位的議價能力，且不能斷然將非典型工作與次級勞動市場劃上等號。例如少數主要勞動市場中的高階職位，係以部分工時或定期契約的形式存在，而此類型的非典型勞工相對位於次級勞動市場的非典型工作者，對於薪資具有較高的議價能力，故可向雇主主張對其不穩定的工作條件提供工資補償。此外，雇主也可能以相對較高的薪資來留任或吸引主要勞動市場中的非典型工作者，此亦有助其報酬趨向甚至超越典型工作者。

是故，雖然多數非典型工作因為勞動價值、生產力、職能技術、教育訓練機會與人力資本投資較差，以致落入企業外部的邊陲或次級勞動市場，以致非典型勞工普遍面臨薪資懲罰，造成其薪資落後於典型工作者；反之仍有部分高階的非典型工作屬於企業內部的核心或主要勞動市場，較高的勞動價值同步提升其議價能力，形成工資溢酬，因而使其薪資與典型工作者無異。

總而言之，不論非典型勞工最終受益於薪資補償或薪資懲罰，關鍵在於工作性質與勞工個人屬性(如年齡、性別、教育程度、工作經歷等)所形成對於

工資的議價能力，而非典型工作普遍存在的薪資懲罰現象也證實了職業與部門間確實存在一定程度的薪資差異。



第三節 典型與非典型就業身分流動與對薪資成長之影響

在討論完典型與非典型勞動市場之間的差異後，下一步尚須確認兩者間職務的流動是否暢通抑或存在阻礙？另對青年而言，非典型勞動可提供初步進入職場的機會，且具有快速累積不同職場經驗的優點，因此非典型工作已逐漸成為近年臺灣青年進入職場的管道之一，惟透過非典型工作進入職場的選擇，對青年長期職涯發展又有甚麼影響？理論及實證研究上主要有墊腳石說與陷阱說兩種相對觀點，以及烙印效果的討論。

一、墊腳石說

(一)理論說明

Spence 於 1973 年提出的訊號理論 (signaling theory) 中，認為由於雇主無法事先清楚掌握勞工的生產力，直接給予受雇者永久性的正職工作可能導致較高風險，因此非典型的定期契約提供試用期的功能，雇主可在這段期間視勞工的工作能力再決定是否給予不定期契約 (Högberg et al., 2019)。承襲上述脈絡，墊腳石說論者強調臨時性工作的「篩選 (screen)」功能，主張非典型工作可透過試用契約形式，使勞工藉此機會在試用期證明自己的就業力，同時雇主也可篩選工作能力符合正式資格的勞工。此外，非典型工作亦提供勞動市場彈性化的優勢，促進各種職務間的流動，如資方可藉此降低僱用成本並篩選未來的正職員工；另一方面，受益於開放勞動市場，勞方亦可擴大尋覓多元就業的可能，增加就業力較低者的工作機會，達到雇主與勞工雙贏的局面 (Gash, 2008)。

另外，比起從事非典型工作，失業恐帶來更大幅度的人力資本損失且不利後續尋職，而進入門檻較低的非典型工作至少可提供基本的工作機會，以維持邊陲勞工



的工作技能，使其不至於陷入失業的狀態，藉此累積工作經驗與人力資本、參與社會網絡並展現高度就業動機（Wang and Weiss, 1998; OECD, 2015）。故對於甫畢業的青年與失業者而言，非典型的就業身分是有助其未來通往典型正職工作的橋樑，部分學者亦因此稱之為橋樑假說（bridge hypothesis）。以上觀點提供一種勞工可從臨時性的短期性工作過渡到永久性工作的合理預測，也代表領取較低的薪資、接受較差的待遇與福利只是暫時的（Booth et al., 2002; Gash, 2008）。

（二）對青年就業身分流動及薪資成長之看法

依據訊號理論的看法，由於青年相對缺乏工作經驗與年資，雇主較難以掌握其生產力，因此初入職場的青年有較高的可能性以非典型就業的身分投入職場。不過在墊腳石假設下，他們同時獲得進入勞動市場的機會，且最終仍可轉型成為正職員工（Högberg et al., 2019）。

Scherer（2004）指出由生涯流動理論（theory of career mobility）及企業內部市場理論（firm internal labor markets）可歸納出入口假說（entry port hypothesis）。生涯流動理論主張當職務的教育程度需求低於勞工之實際教育程度時，該職務反而提供較佳的升遷機會，流動速度並不會受天花板效應影響，彌補了初入職場勞工的工作經驗劣勢，因此非典型就業並不會對其生涯產生不利結果，反而成為未來職涯的墊腳石，反之錄取資格較高的職務存在流動性劣勢，向上晉升的可能性較差（Büchel and Mertens, 2004）；企業內部市場理論則假定入職職位與職涯階梯間具有關聯性，正向的職涯發展機會意味著只要勞工進入企業內部後，便可連續性、階段性的向上爬升到更高的職位。所以即便青年以門檻較低的非典型就業身分作為初入職場的入口，未來仍可透過內部職涯階梯，向上流動至穩定的典型職位。

同時在薪資方面，勞工經歷非典型試用期的相對低薪後，將可轉換至正式工作並得到較高薪資，故職涯初期的非典型工作對長期薪資而言幾乎不會帶來損失（Booth et al., 2002）。換言之，在墊腳石理論的框架下，定期工作隨時間趨向至典

型工作的必然過程，將同步帶動收入向上流動，且薪資成長幅度應高於職務流動性較低的典型正職工作。



(三)相關實證研究

國外實證研究透過縱向的追蹤資料，為墊腳石說提供驗證：Hagen (2003) 利用 PSM 模型分析 1991-2001 年德國社會經濟追蹤 (GSOEP) 資料，發現獲得定期 (fixed-term) 契約有助提升未來獲得永久工作契約的機率，另一方面也減少離開勞動市場的可能性。Gash (2008) 研究 1995-2001 年歐洲社區家戶追蹤調查 (ECHP) 資料指出，相對於流入失業，大多數的臨時勞工可成功過渡到永久性就業。

也有實證研究發現性別與年齡對就業身分轉換率 (transition rate) 的影響，如 Corsini and Guerrazzi (2007) 分析 2000-2004 年義大利托斯卡尼 (Tuscany) 1,869 位彈性勞動者的調查資料，發現轉入正職的比率達 61.63%，但女性、青年及中高齡勞工則較可能面臨就業不穩定的陷阱。Fang and MacPhail (2008) 運用加拿大勞動與收入流動調查 (SLID) 資料，觀察 1999-2004 年臨時工作的轉換率，發現在給定的固定期間內，幾乎半數的臨時工作者過渡進入永久工作，剩下留在非典型就業的半數勞工，後續亦約有三分之一可向正職流動，但在轉正職期間仍有部分臨時工作者可能面臨失業與離開勞動市場的高度經濟安全風險。此外，墊腳石效果在男性與年輕族群相對明顯，並與景氣循環有正向相關 (pro-cyclical)，與人力資本、工會化及企業規模則無顯著關係。

Buddelmeyer and Wooden (2011) 運用 mixed multinomial logit model 分析澳洲家戶、收入與勞動動向 (HILDA) 調查資料，發現臨時工作 (casual employment) 有高機率過渡到非臨時工作，且相對失業尋職者而言，臨時工有更大的可能過渡進入典型工作，且男性墊腳石效果大於女性，可能原因在於社會對於男性失業或從事非典型就業的態度較為負面，推使其積極轉型進入典型正職工作。Göbel and Verhofstadt (2008) 更指出勞動期間長短會影響就業身分的轉換效果，該文分析比利時 5,909 筆畢業生資料就業資料，發現接受臨時工作的畢業生在職涯初期 (21 個



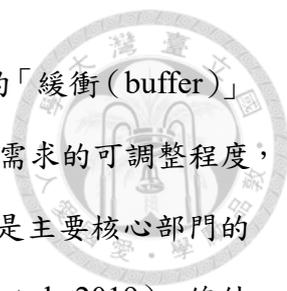
月以內)轉入永久就業型態的機率較低,反之由失業進入永久就業的可能性較高;但長期(21個月之後)而言,從事臨時工作者在獲得正職永久工作的表現則優於那些從來未曾就業的失業畢業生,顯示非典型就業長期來說,對部分容易陷入失業的離校畢業生具有重要的墊腳石效果。

部分研究將墊腳石效應套用至失業族群,認為失業者可透過臨時或部分工時工作累積人力資本、提升轉入正職的機會,如 Graaf-Zijl et al. (2011) 分析荷蘭勞動力供給的縱向追蹤資料,發現從事暫時性工作 1.5 年後,獲得典型工作的機率高於失業者,也就是說相對於失業,非典型勞動具有較高的正職轉換率,可能原因在於從事臨時性工作所累積的人力資本與社會互動網絡等優點強化了雇主偏好,使非典型就業實際上扮演失業與典型工作間的橋樑,有助減少失業持續時間,尤其對於低教育程度、男性、少數種族、單身勞工,墊腳石效果相對顯著。OECD (2015) 分析亦指出比利時、捷克、德國等歐洲國家中,相對於失業者,全時臨時工有較高可能性進入典型工作。不過不同的非典型就業型態之間也有相異的墊腳石效果,當與失業者比較進入正職的機率時,全時臨時工表現較佳,但有三分之二受觀察國家中的部分工時工作者,其就業身分超過一年並未改變,代表部分工時工作與自營作業者轉入正職的機會並沒有明顯優於失業者。

二、陷阱說

(一)理論說明

陷阱說對非典型就業的觀點可謂與墊腳石說完全相反,承自勞動市場區隔理論,陷阱說主張非典型與典型勞動存在諸多差異,加上非典型就業相對缺乏在職訓練的機會,在人力資本累積不足的情況下,導致次級勞動市場內的勞工難以流動至主要勞動市場,進而面臨長期持續的次佳勞動市場結果。也就是說,一旦成為非典型工作者,即可能持續陷在次級勞動市場的劣勢地位,這樣的觀點亦為典型與非典型雙元勞動市場間明顯且穩固的藩籬提出解釋。



此外，相對於「篩選」功能，陷阱說論者關注於非典型工作的「緩衝 (buffer)」功能，認為雇主可藉由臨時契約到期不必展延的優勢，保留勞動需求的可調整程度，以較低成本確保勞動數量彈性。簡言之，次級的邊陲部門勞工僅是主要核心部門的緩衝勞動力，兩者之間的根本差異將使區隔明顯深化 (Högberg et al., 2019)。總結而言，陷阱說論者認為非典型工作經驗反而是勞工職涯中的死巷 (dead ends)，亦即過去從事非典型工作者，將有較大可能持續停留在非典型的就業身分，不利於流動至正職工作。

(二)對青年就業身分流動及薪資成長之看法

初入職場的青年屬較脆弱的族群，加以青年工作者正值由學校到職場的關鍵轉銜階段，促使青年傾向在勞動市場環境或個人因素影響下進入非典型就業。儘管非典型勞動對勞工而言仍有許多彈性化優勢，但其對青年工作者後續職涯所帶來的衝擊值得進一步觀察。國內文獻方面，針對非典型就業對青年的影響多持負面看法，如謝文元、李易駿 (2007) 訪談研究發現，青年從事的非典型工作內容相對簡單、缺乏技術性與挑戰性，再加上工作期約不連續、受雇期間短暫等因素造成的就業不穩定性，這些劣勢可能造成青年勞工的技術難以充分發展、專業職能不易持續累積，在專業發展困難的狀況下同時帶來低薪資水準的結果 (洪瑞斌，2020)。

洪敬舒 (2014) 則以企業僱用的觀點切入，主張雇主透過勞動套利 (labor arbitrage) 的手法，以非典型僱用的低人力成本換取高利潤的結果，導致部分初次就業青年只能經由非典型勞動開啟職涯，而相對低劣的工作條件更剝削青年未來的薪資議價與進入正職的能力。如此不穩定的低度就業經歷，以及不斷進出勞動市場的惡性循環，對於剛畢業的青年而言，長期可能造成自尊與成就感等精神層面上的衝擊，使其轉變為長期失業或怯志工作者⁷ (discouraged worker)，限制其後續職業生涯發展 (李易駿、古允文，2007)。此外，除了就業安全缺乏保障、工作穩定性不足、薪資相對較低、工作環境及條件不佳、技術不易累積等劣勢外，非典型就

⁷怯志工作者指可工作，但因認為無合適工作而無工作且未尋找工作者。

業的薪資水準亦與典型正職工作有明顯落差，這樣工作貧窮化的現象將使非典型工作者成為新貧階級的主要族群之一（李健鴻，2011）。

Scherer (2004) 則為陷阱說補充人力資本觀點，主張過去工作經驗若有資格或技術需求較低、固定期間契約的勞工，由於一般缺乏在職訓練的機會、人力資本存量不足，多半被認為其勞動品質較低，構成非典型勞工的另一項劣勢，因此次級勞動市場的經歷預期將對未來職涯發展機會帶來負面影響。

(三) 相關實證研究

柯志哲、張珮青(2014)採用我國 2008-2012 年「人力運用擬追蹤調查資料庫」分析非典型勞工隔年的就業身分轉換狀況，研究結果支持陷阱說，即臺灣非典型勞工過渡到典型工作的機率較低，前一年的就業身分與次年大致相同，代表勞動市場區隔的新軸線已落在典型與非典型勞動的區分。不過其研究限制在於該研究資料僅能觀察前後 2 年的就業身分轉變，無法以工作史的角度分析長期職務流動效果。

國外實證研究更細緻的驗證陷阱說的假設，Fuller (2011) 以 Cox regression 分析 1995-2007 年加拿大勞動及收入流動調查 (SLID) 資料，顯示短期契約工作結束後的 2 個月內，比起轉換進入永久工作，勞工更可能淪為失業、離開勞動市場，或是接續下一份臨時工作，僅 26% 成功過渡到典型正職工作，且這些就業不穩定風險均明顯高於永久契約勞工，此與前述同為加拿大案例研究的 Fang and MacPhail (2008) 提出的墊腳石結論相左。此外，該文更點出儘管部分員工可透過非典型勞動過渡到典型勞動，但卻不能直接認為墊腳石效應是立即性的，換言之，就業身分轉換的過程可能夾雜幾段失業或退出勞動力的就業斷層，而過渡期間的就業不連續與不安定性，不僅影響失業保險給付資格以及經濟安全，也削弱了勞工在生育計畫或購置房產等重大及長期的決策能力。

OECD (2015) 分析歐亞各主要國家勞工統計數據後，發現非典型就業的墊腳石效果相當有限：首先，臨時契約人員 3 年後只有不到一半的比率轉為全時僱用，代表隨著從事非典型工作的時間拉長，非典型工作將成為陷阱，降低轉入正職的機



率，且薪資與工作條件等不公現象將持續為非典型勞工帶來負面影響，且年紀較大的勞工墊腳石效果較佳，對青年族群效果相對不彰；另該文也觀察就業身分轉換是否連帶推使薪資成長，發現就算臨時契約轉為一般典型契約將帶來較高的薪資向上流動，但一般而言低薪工作者存在狀況僵固性，亦即非典型工作的低薪劣勢存在一定程度的持續性。

勞工由非典型過渡到典型工作的轉換機會與態度，究竟符合墊腳石抑或陷阱說哪種途徑，或許與各國勞動市場特徵有關。Fuller (2011) 懷疑勞工就業安全保障的嚴格程度或許是影響非典型轉正職機率高低的重要因素之一，對正職員工的就業保障越嚴謹，代表解雇成本越高，導致雇主偏好非典型僱用，因此深化勞動市場區隔並降低轉正職機率。Passaretta and Wolbers (2019) 對畢業生進入職場的就業身分與後續轉換進行分析亦導出類似結論，除研究結果支持陷阱說外，也認同對典型與非典型工作的規範與保障差距越大，越不利於青年的就業身分流動。不過對此 Giesecke and Groß (2004) 以就業保護程度一高一低的德國與英國為研究對象，分析兩國的勞動追蹤資料並發現相同的結論：短期的臨時就業不僅具薪資懲罰現象，更透過非典型工作的連續性增加其職涯惡化的可能性，強化社會不公平，因而將短期工作視為勞工的潛在社經風險。

Högberg et al. (2019) 透過歐盟收入與生活條件統計資料 (EU-SILC) 通盤性的檢視歐洲國家的就業身分轉換率，發現各國隔年非典型工作的轉換率差距甚大，可能原因在於南歐與歐陸國家非典型就業型態由來已久，故勞動彈性化反而限制了青年勞工往正職轉換流動的機會；而東歐、北歐及自由盎格魯薩克遜經濟體等，非典型轉換率均達 50% 以上，表示非典型工作主要發揮篩選功能，有助勞工往典型正職工作移動。

以西班牙青年勞工為研究對象的 García-Pérez and Muñoz-Bullón (2011) 也證實陷阱說觀點，發現短期臨時契約轉為失業或另一份短期臨時工作的機率相當高，過渡成為永久就業的機會則相對較低，不過其中則以半技術或非技術勞工可能性較高，此外亦指出部分勞工在臨時就業與失業間快速流動的狀況。另一項左右非典

型工作成為職涯墊腳石或陷阱的可能因素為非典型工作的類型，Mattijssen and Pavlopoulos (2019) 以荷蘭 2007 年 15-74 歲曾以臨時工作進入職場的勞工為研究對象，發現派遣與待命工作契約者容易導致職涯與收入不安全，固定期間契約的僱用類型變化則較不一定。

三、烙印效果

(一)理論說明以及對就業身分流動與薪資成長之看法

部分過往文獻進一步強調，先前非典型就業的經歷會對日後職務轉換造成負面影響，也就是所謂非典型就業的「烙印效果」。這樣的論述脈絡取徑於訊號理論，不同於前述墊腳石論者的正面論述，認為非典型僱用雖可提供雇主試用、評估正職人選的機制，透過「篩選」效果推使非典型勞工往典型工作過渡，烙印效果支持論者反而認為過去非典型就業的工作經歷對勞工而言，可能被未來的雇主負面解釋為一種無法勝任正式職務的警訊。是故不論原因為何，先前從事非典型工作的經歷恐對雇主透露出就業力不佳的不利訊號，因此次級勞動者的污名化標籤將導致其日後難以流向典型工作 (Scherer, 2004)。另低薪與失業的工作經驗會折損人力資本存量，從而降低尋找較佳薪資工作的可能性，導致低薪就業的持續循環 (OECD, 2015)，這樣不利於就業身分轉換的結果與陷阱說觀點類似。

(二)相關實證研究

非典型工作經驗的烙印效果也受到不少實證研究檢驗，肯認其負面標籤確實不利於未來身分流動與薪資成長。國內研究部分，何思瑩、柯志哲 (2021) 運用間斷時間的事件史分析法 (discrete-time event history analysis)，以 2017 年「臺灣社會變遷基本調查計畫」中的工作史調查資料作為樣本與變數，分析臺灣勞工的從業身分轉變，發現具非典型工作經驗者有較高可能在下一份工作再次從事非典型勞動，此結果與柯志哲、張珮青 (2014) 支持陷阱說的結論類似。此外，該研究除著眼於前一份工作帶來的立即效果，更進一步認為先前累積的工作經驗也將產生間



接效果，也就是當從事非典型工作的次數愈多，愈可能在下一份工作再度進入非典型的就業身分，據此驗證臺灣勞動市場存在非典型就業陷阱與烙印效果，且以女性受雇者尤為明顯。

另國外文獻方面，Yu (2012) 採用 2005 年日本社會結構與流動調查 (SSM) 資料，當中包含 5,765 位 20-69 歲勞工的工作歷程，結論指出在日本接受臨時工作 (contingent job) 後，將比維持失業更不易取得典型工作，且即使臨時工作延緩了尋找與過渡到典型工作的時間，但卻不因此得到比失業過渡進典型工作者更高的職業地位。造成這樣出乎意料結果的原因在於，臨時工作的經歷讓雇主判定該求職者屬於次級勞動市場工作者，而不傾向給予較佳的工作職位；反之日本多將失業歸咎於經濟景氣或勞動環境的結果，故失業者並不會因為暫時沒有工作而被貼上負面標籤，因此反而比從事非典型工作者有更好的機會進入主要勞動市場。不過由於日本社會普遍課予女性較高的家庭照護責任，企業對女性勞工的工作承諾期待本就較低，也使女性非典型勞工的烙印效果較男性不顯著。

總而言之，不同於前述歐洲部分實證研究支持的墊腳石說，該文認為由於日本企業對正式員工的終身僱用保障與優渥工作福利，促使雇主對於僱用正式員工時呈現極度的風險趨避態度，是故一旦經由臨時僱用進入組織邊陲，便可能永遠被阻擋於組織核心之外，深化的勞動市場區隔性最終將導致非典型就業經歷成為轉正職的阻礙，限制非典型勞工的未來職涯展望。

西方亦有研究證實非典型工作的烙印效果：Pedulla (2016) 指出在尋求下一份工作時，勞工過去失業、非典型就業或技術未充分運用 (skill underutilization) 的工作歷程，會釋出從事全時典型工作的技術、生產力或能力 (competence) 不足或承諾 (commitment) 較差的感知訊號，對勞工的就業力評價帶來不利影響，使其工作職能與經驗無法與典型工作者比擬，雇主普遍對於非典型工作的負面認知因而阻礙了非典型勞工未來向上流動的機會。該研究透過發送 2,420 封虛構的履歷表及申請信應徵 1,210 個真實的工作職缺，並分析雇主回應及感知，結果指出技術未充分利用的工作經歷傳遞了關於能力與承諾的強烈負面訊息，因而有害後續轉換正



職的機會，其傷害程度等同於失業一年。另該文亦主張烙印效果與性別有關，具部分工時經驗的勞工中，男性正職轉換率與具失業經歷者差距不大，而女性正職轉換率卻與具典型工作經驗者相當，表示男性面臨較嚴峻的非典型就業懲罰，此與前述日本研究結果相符。此外，派遣工作經驗並不會帶來烙印效果，可能原因在於對未來雇主而言，派遣工作經驗傳達勞工在不同公司發展出廣泛且多元的知識與技能，也可能是履歷表上知名的派遣機構工作經驗保證了勞工的工作品質。

至於非典型工作經驗對薪資成長是否存在烙印效果？Fauser (2020) 分析德國 1994-2017 年時間序列資料，將勞工職業歷程分為連續典型，以及由初始非典型後轉為典型兩大類，以觀察後者能否在後續職涯中獲得初期非典型就業薪資懲罰的補償。結果顯示相對於連續典型就業者，以非典型工作開啟職涯者，即便過渡到典型就業，仍舊面臨-14.07%的長期薪資劣勢，且累積的薪資差距亦持續擴大，更高的補償性薪資並未發生。Mattijssen and Pavlopoulos (2019) 指出以臨時契約進入職場的青年勞工中，部分即使在過渡到典型工作後，收入仍不見提升，甚至後續又再度回到非典型勞動身分。Fuller and Stecy-Hildebrandt (2014) 的加拿大研究亦發現勞工在從事臨時工作後的 5 年內，僅能賺取相對較低的薪資，雖然隨時間推移，臨時工作的就業身分大部分可過渡到永久就業，有利薪資差異縮小，但其薪資仍與長期穩定從事典型正職之勞工存在巨大落差，說明臨時工作可能反而提供了通往低就業品質或待遇的典型工作途徑。

也有學者提出相反的實證結果，Buch and Niebuhr (2018) 為分析以非典型就業進入職場畢業生的長期薪資效果，透過研究德國 1999-2007 年超過 8,000 位學徒制 (apprenticeship) 畢業生就業資料發現，年輕勞工可能以較低薪資作為換取勞動契約與工作經驗的代價，故以臨時工作進入職場者薪資顯著低於其他類別 (薪資懲罰率達 30-45%)，另中長期持續性的薪資負面效果僅對約 30% 未能離開臨時工作者造成影響，表示透過臨時工作成功過渡到典型工作可視為一種人力資本投資並避免薪資懲罰。



鑒於以上討論，青年非典型就業的流動情形，以及是否對其後續職涯與薪資成長帶來烙印效果，將隨各國勞動市場狀況不同而有異，但整體而言，Filomena and Picchio (2022) 經由統合分析 (meta-analysis) 法，綜整 1990 至 2021 年 64 篇關於就業身分流動之研究，共計 78 個研究發現，指出有 32% 支持墊腳石說，另 45% 驗證陷阱說；Latner and Saks (2022) 廣泛蒐集 2000 年以後共計 43 篇關於歐洲非典型就業職涯流動與薪資的文獻，結論指出非典型就業帶來的劣勢會因各國福利、勞動市場法規與機制、人口特性而有異，不過總體而言非典型就業相對典型就業而言，將對職涯流動與薪資均帶來負面影響。又考量國內柯志哲、張珮青 (2014) 及何思瑩、柯志哲 (2021) 的研究結果亦支持陷阱說觀點，後者更從女性勞工的非典型工作史中發現不利於進入典型工作的烙印效果，故本文擬在陷阱說與烙印效果的論述框架下，假設我國青年初入職場就業身分對未來就業身分流動較傾向陷阱說與烙印效果所述之負面影響：

假設一：以非典型工作初入職場之青年勞工，相對於轉換為典型就業，其目前就業身分仍為非典型就業之可能性較高。

另外各界關心的薪資方面，對以非典型就業身分進入職場的青年而言，由於進入門檻、技術要求較低、工時不穩定等因素，使其生涯起始薪資自然落後於典型工作者。但更重要的問題是，這樣非典型的起始就業身分與經歷是否可能對其薪資劣勢造成長期持續性的不利影響？綜合以上理論與文獻脈絡，考量在陷阱說與烙印效果論述脈絡下，曾有非典型工作經驗的青年落入工作貧窮惡性循環的機會較高，又非典型工作缺乏生涯階梯，在進修、晉升、技能累積方面均處劣勢，其職涯薪資的成長性可能亦受到限制 (Frade, et al., 2004)，恐形成非典型工作的薪資定錨效應。鑒此，本研究提出以下假設：

假設二：以非典型工作初入職場之青年勞工，相對於以典型工作初入職場者，其目前薪資較低。



第三章 研究設計

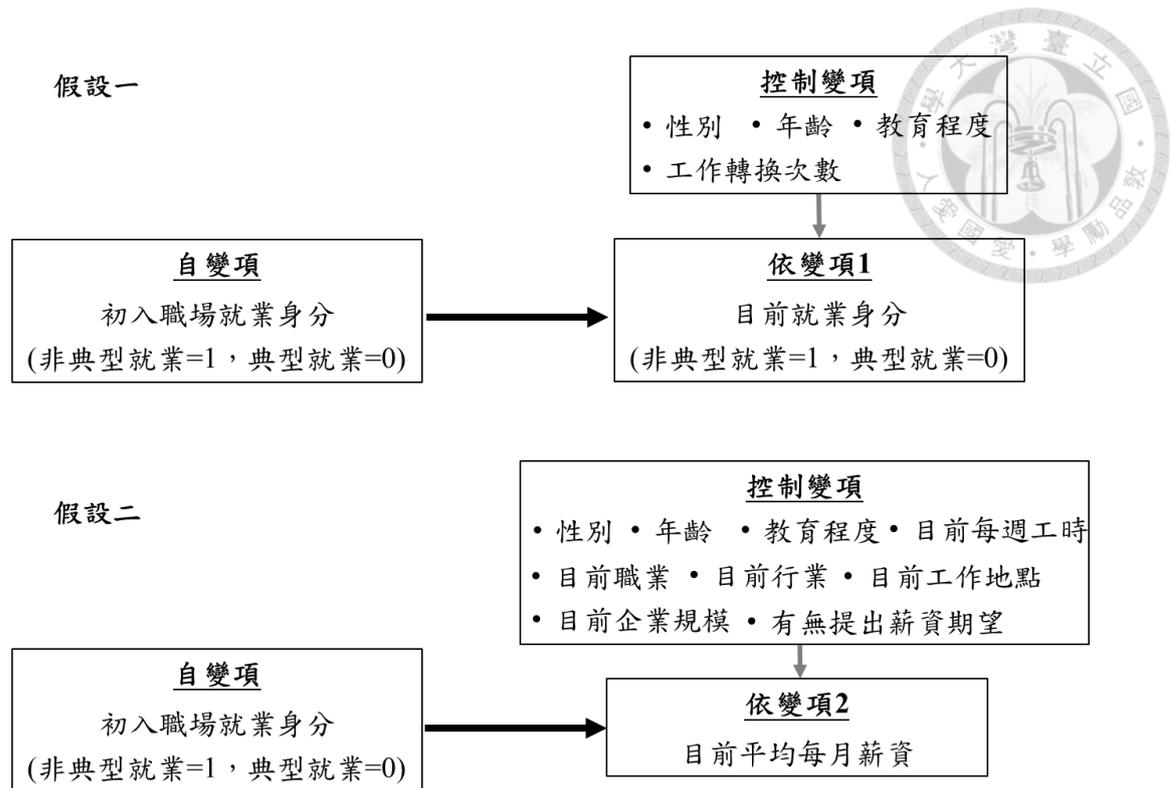
本章依據緒論與文獻探討結果，提出本研究之研究設計。本章共分4節，首先闡明本研究之主要假設，並以圖示說明研究架構，接下來針對本研究資料來源、研究對象、研究變項之操作型定義等進行介紹，最後說明本研究使用之統計分析方法與論文章節安排。

第一節 研究假設與研究架構

本研究主要目的，在於探討對青年勞工而言，非典型就業相對不利的就業身分，以及所面臨的薪資懲罰是否有長期且持續性的影響？換言之，職涯初期的非典型工作經驗對後續整合進入典型正職工作與薪資成長究竟是利是弊？為達前述研究目的，本研究依據前述文獻檢閱之結果，基於陷阱說與烙印效果之論述脈絡，提出2項研究假設如下，另研究架構如圖4所示。

假設一：以非典型工作初入職場之青年勞工，相對於以典型工作初入職場者，其目前就業身分屬典型就業之可能性較低。

假設二：以非典型工作初入職場之青年勞工，相對於以典型工作初入職場者，其目前薪資較低。



資料來源：本研究自行繪製。

圖 4 研究架構圖

第二節 研究對象與研究變項之操作型定義

本研究關注對象主要為臺灣青年勞工，故以勞動部勞動力發展署「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」作為研究資料來源，相關依變項、自變項、控制變項之操作型定義詳細說明如下。

一、研究對象及資料來源

為避免新冠肺炎 (Covid-19) 疫情對勞動市場就業的衝擊影響本研究結果，本研究將採用勞動部勞動力發展署於疫情前辦理之 108 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」結果作為研究資料，以瞭解青年勞工初入職場非典型就業經歷對其就業身分與薪資流動狀況之影響。為掌握我國青年勞工之就業狀況與問題，勞動部針對調查當年參加勞工保險之本國籍 15 至 29 歲受雇青年勞工，按服務單位行業、員工規模、投保地區進行分層比例隨機抽樣，於 108 年調查中回收 4,086 份有效樣本，

惟本研究為排除其中半工半讀之在校學生，故另依據問卷題號伍-四「請問您目前主要身分是否為學生（正式學籍）」將具學生身分之樣本予以剔除，因此本研究所採非學生之青年勞工樣本數為 3,670 份。

此外，本調查問卷主要分為 5 大部分，包含：壹、目前就業狀況、貳、初入職場尋職歷程及初次工作經驗、參、職業生涯發展規劃、肆、對政府施政措施意見、伍、基本資料（完整問卷請參見附錄），其中進一步將青年勞工之工作性質區分為全時工作或部份工時工作、一般僱用、派遣人力或承攬⁸，是理解我國青年非典型就業狀況的重要調查資料。

選用本調查問卷的另一項重要原因，係考量非典型工作的墊腳石效果與從事就業時間長短有關，且可能在過渡至典型工作的歷程中夾雜其他非典型或失業的時段，因此最好由勞工個人就業史加以觀察，不宜直接以短期、前後兩份工作直接衡量非典型工作對勞工職涯帶來的影響(Fuller, 2011)，故如柯志哲、張珮青(2014)採用之 2 年期「人力運用擬追蹤調查資料庫」可能存在研究上的限制。而本問卷調查結果包含目前工作以及初入職場之就業身分與薪資等勞動狀況相關資訊，事實上可作為觀察青年勞工部分就業史的參考基礎，可說是相對理想的研究資料來源。

二、研究變項之操作性定義

(一)依變項

1.目前就業身分

本研究假設一之依變數設定為目前就業身分，本問卷將工作性質分區為全時工作或部份工時工作、一般僱用、派遣人力或承攬等類型，依據問卷定義，部分工時係指較場所單位規定全時勞工正常上班時數有相當程度縮短者；派遣人力係指派遣事業單位與要派單位約定，由派遣事業單位指派所僱用之勞

⁸ 109 及 111 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」問卷已移除「承攬」選項，僅區分為一般僱用或派遣人力。



工至要派單位提供勞務，並接受要派單位指揮監督管理之關係；而承攬係指定作人與承攬人約定，由承攬人為定作人完成一定之工作，俟工作完成，定作人給付報酬給承攬人之關係。

為將資料就業身分區分為典型與非典型就業，在變數處理上，本研究首先將問卷所得之就業身分交叉分類為全時正職、部分工時工作者、派遣人力與承攬人力等 4 類互斥的工作型態（詳如表 2）。在此分類脈絡下，全時正職者需具備全時工作與一般僱用之條件，而屬部分工時的非派遣人力者則歸類為部分工時工作者，最後只要具派遣人力或承攬性質者，不論全時或部分工時，則分別認定為派遣或承攬人力。

表 2 工作類型分類定義

	全時工作	部分工時工作
一般僱用	1.全時正職	2.部分工時工作者
派遣人力	3.派遣人力	3.派遣人力
承攬	4.承攬人力	4.承攬人力

資料來源：本研究自行整理。

接著再依據本研究第二章第一節所採對非典型僱用之定義，只要不符合以下任一條件之工作型態，本研究即將其歸類為非典型工作的就業身分：

- (1) 在雇主的指揮監督下，於雇主提供的固定場域中從事工作；
- (2) 屬於全時工作；
- (3) 勞工與雇主間應期待無期限、持續性的僱用關係。

是故，填答時於就業身分勾選全時工作及一般僱用的樣本，本研究認定為全時正職，並將其歸類為「典型就業」；就業身分勾選部分工時工作及一般僱用之樣本，本研究認定其為部分工時工作者，又根據本調查問卷對部分工時工作之定義，並不符合前述典型僱用之條件 (2)「屬於全時工作」，故本研究將之歸類為「非典型就業」。

另只要勾選派遣人力之樣本，不論屬全時或部分工時，本研究均認定為派遣人力，又本調查問卷對派遣人力之定義，亦不符合前述典型僱用之條件(1)

「在雇主的指揮監督下，於雇主提供的固定場域中從事工作」，故本研究亦將派遣人力歸類為「非典型就業」；而只要工作性質屬於承攬之樣本，不論為全時或部分工時，本研究均認定為承攬人力，加上一般認為定作人相對較為重視與承攬人約定任務的完成結果，對於過程如何執行並不在其監督範圍之內，故亦不符前述典型就業之條件(1)「在雇主的指揮監督下，於雇主提供的固定場域中從事工作」，故本研究同樣將承攬人力歸類為「非典型就業」的一種。

簡言之，本研究之依變項依據表 2 中交叉所得之 4 類互斥的就業身分，並對應本研究所採典型與非典型就業之分類定義，其中全時正職屬本研究所稱之「典型就業」，作為對照組並將之編碼為 0；另部分工時工作者、派遣及承攬人力因不符合本研究對於典型就業之認定條件，故均歸類為「非典型就業」，並編碼為 1，創設「目前就業身分」之二元類別虛擬變數。

2.目前之平均每月薪資

本研究假設二目的在於檢驗初入職場非典型就業身分對後續薪資成長的影響，由於部分工時與就業不穩定是非典型工作與典型工作重大差異所在，也是造成薪資懲罰的主要負面因素，導致非典型工作的實際時薪可能不亞於典型工作，但整體薪資水準明顯落後於典型工作之情形（江豐富，2011）。因此本研究認為若要完整且全面的觀察非典型就業者實際的經濟待遇，不應排除其工時較低的特性，故本研究依據問卷所得之「目前平均每月薪資」資料作為連續性之依變項，以進行後續分析。

(二)自變項

為理解青年勞工初入職場的就業身分對其後續就業身分流動與薪資成長的效果，本研究之自變項設定為「初入職場之就業身分」，處理方式與前述依變項相同，

以二元類別變數設定之：將同時屬於全時工作及一般僱用之全時正職者歸類為「典型就業」，作為對照組並編碼為 0；將部分工時工作者、派遣及承攬人力歸類為「非典型就業」，並編碼為 1。



(三)控制變項

1.性別

諸多實證研究均發現就業身分的過渡與薪資成長存在性別差異 (Corsini and Guerrazzi, 2007; Buddelmeyer and Wooden, 2011; Graaf-Zijl et al., 2011; Yu, 2012; Pedulla, 2016; 魯慧中、陳明賢, 2018)，故本研究依據問卷資料結果，納入勞工性別並以虛擬變數加以處理，將男性編碼為 1，女性為 0 作為控制變數，以避免性別對就業身分延續或轉變產生影響。

2.年齡

本研究之年齡變項係將填答者實際填寫之年齡作為連續性之控制變項，故不另作變數處理。

3.教育程度

依據前述文獻分析結果，部分研究指出教育程度是決定勞工就業身分及薪資水準的重要因素之一 (Vries and Wolbers, 2005; 徐美, 2004; 魯慧中、陳明賢, 2018)，故需固定教育程度對依變項之影響。本研究所採問卷將教育程度分為「國中及以下」、「高中(職)」、「專科」、「大學」、「碩士」、「博士」等 6 種，處理上本研究參考教育部公布之教育程度標準分類第 5 次修正版之「現行學制系統簡圖」⁹，將教育程度層級重新編碼為「受教育年數」之連續變數，「國中及以下」=9 年、「高中(職)」=12 年、「專科」=14 年、「大學」=16 年、「碩士」=18 年、「博士」=22 年。

⁹ 資料來源：教育部 (2016)，〈中華民國教育程度標準分類〉，詳參網址：<https://depart.moe.edu.tw/ED4500/cp.aspx?n=A2790260857AA541>。



4.工作轉換次數

究竟工作轉換次數愈多，是否愈有助於非典型勞工轉換進入典型工作是值得探討的議題。故本研究將問卷「目前工作是您第___個工作」減 1，創設「工作轉換次數」之連續性控制變項，以觀察在工作轉換次數對就業身分的流動的影響。

5.目前就業特性

因本研究依變項涉及勞工目前平均月薪，因此必須將勞工目前其他就業特性加以控制，以避免其他因素干擾主要自變項與依變項之研究結果。故本研究依據問卷調查所得之目前職業別、目前平均每週工時，以及勾稽勞保資料所得之行業別、投保地區、企業人數規模資料，分別將「目前職業別」、「目前行業別」、「目前平均每週工時」、「目前工作地點」、「目前企業規模」等納入控制變項。

職業別係參考主計總處 2010 年「職業標準分類（第 6 次修訂）」，將職業依其技術層次，創設「專業技術人員」與「非專業技術人員」之二元虛擬變數。問卷中「民意代表、主管及經理人員」、「專業人員」屬技術層次 4，「技術員及助理專業人員」屬技術層次 3，合併歸類為專業技術人員，並將之編碼為 1；「事務支援人員」、「服務及銷售工作人員」、「農、林、漁、牧業生產人員」、「技藝有關工作人員」、「機械設備操作及組裝人員」屬技術層次 2，「基層技術工及勞力工」屬技術層次 1，合併歸類為非專業技術人員，並將之編碼為 0。

行業別則依據主計總處 2016 年「行業標準分類（第 10 次修訂）」，分類為「農、林、漁、牧業」、「工業」及「服務業」，其中工業包含「礦業及土石採取業」、「製造業」、「電力及然氣供應業」、「用水供應及汙染整治業」、「營建工程業」，非屬「農、林、漁、牧業」及「工業」之行業則歸類至「服務業」，另後續模型將以「服務業」為對照組，並創設「農、林、漁、牧業」及「工業」2 項二元虛擬變數。

目前平均每週工時以問卷調查所得資料作為連續性之控制變項，故不另做變數處理；目前工作地點則依勞保資料分為北、中、南、東部4類，並以北部為對照組，其餘以二元虛擬變數設定之；另目前企業規模部分，依據《中小企業認定標準》第二條規定：「本標準所稱中小企業，指依法辦理公司登記或商業登記，實收資本額在新臺幣一億元以下，或經常僱用員工數未滿二百人之事業」，故將企業人數屬「29人以下」、「30-49人」、「50-199人」者歸類為中小型企業，並編碼為1，「200-499人」、「500人以上」則歸類為大型企業，並編碼為0，以二元虛擬變數設定之。

6. 目前工作有無提出薪資期望

考量勞工於求職時有無提出薪資期望，可能影響其後續可獲得的薪資水準高低，故本研究依據問卷調查結果，創設「目前工作有無提出薪資期望」控制變數，並進行二元分類，有提出薪資期望者編碼為1，無則編碼為0，以進一步觀察究竟有提出薪資期望之非典型青年勞工，對於其之薪資成長是否存在正面助益。

表 3 研究變項資料來源及處理說明

變項名稱	資料來源	處理說明
自變項 初入職場非典型工作年資	問卷第五部分「五、請問您畢業後的工作歷程？4.開始工作至目前總共工作年資，共有__年__月」、第貳部分「七、請問目前的工作是否是您的第一份工作？2.不是，①第一份工作做了__年__個月」	連續變數：以月為單位衡量青年勞工初入職場之非典型就業年資，其中初入職場為典型工作者設為0，初入職場為非典型工作者，未曾轉換工作則採其總工作年資；目前轉為典型工作者則採第一份工作之年資
依變項 目前就業身分	問卷第壹部分「五、請問您目前的工作性質？」	虛擬變數：部分工時、派遣人力、承攬人力歸類為非典型就業，設為1；完全工時歸類為典型就業，設為0
目前平均月薪	問卷第壹部分「八、請問您目前工作薪資：2.平均每月薪資__元」	連續變數

變項名稱	資料來源	處理說明
控制變項		
性別	問卷第五部分「一、請問您的性別？」	虛擬變數：男性=1；女性=0
年齡	問卷第五部分「二、請問您的年齡？__歲」	連續變數
受教育年數	問卷第五部分「三、請問您的教育程度(已取得畢業證書之最高學歷)？」	連續變數：以受教育年數表示，國中及以下=9；高中=12；專科=14；大學=16；碩士=18；博士=22
工作轉換次數	問卷第五部份「五、請問您畢業後的工作歷程？(學生時期打工不計入)2.目前工作是您第__個工作」	連續變數：將過去曾有過之工作次數減1，以控制工作轉換次數對就業身分流動之影響
目前職業屬專業技術人員	問卷第壹部分「一、請問您目前工作的職類(指職業別)」	虛擬變數：依技術層次，屬「民意代表、主管及經理人員」、「專業人員」、「技術員及助理專業人員」歸類為專業技術人員，設為1；其餘歸類為非專業技術人員，設為0
目前行業別	勾稽勞保資料檔	
農林漁牧業		虛擬變數：屬農、林、漁、牧業=1；否=0
工業		虛擬變數：屬礦業及土石採取業、製造業、電力及天然氣供應業、用水供應及汙染整治業、營建工程業=1；否=0
服務業		農、林、漁、牧、工業以外者屬之，對照組
目前平均每週工時	問卷第壹部分「六、請問您目前這份工作平均每週工作__小時(不含加班工時)」	連續變數：控制平均週工時對薪資之影響
目前工作地點	調查資料勾稽勞保資料檔	
北部		對照組
中部		虛擬變數：工作地點為中部=1；否=0
南部		虛擬變數：工作地點為南部=1；否=0
東部		虛擬變數：工作地點為東部=1；否=0
目前企業屬中小型企業	調查資料勾稽勞保資料檔	依據《中小企業認定標準》，199人以下歸類為中小型企业，設為1；200人以上歸類為大型企業，設為0

變項名稱	資料來源	處理說明
目前就業有無提出薪資期望	問卷第壹部分「四、請問您目前的工作於應徵時有無提出薪資期望？」	虛擬變數：目前就業有提出薪資期望=1，無=0

資料來源：本研究自行整理。

第三節 資料分析方法與工具

本研究將 108 年「15-29 歲青年就業狀況調查」之問卷結果進行彙整及編碼後，透過 Excel 與 R 軟體進行資料分析及本研究各項假設檢定之驗證，有關本研究使用之資料分析方法介紹如下。

一、樣本敘述性統計分析

敘述性統計係指適當蒐集所需資料後，進一步加以整理、分類，並進行後續分析或解釋。本研究將透過敘述統計來描繪青年勞工就業身分之基本特性及輪廓，包括自變項與依變項等主要研究變項以及其他控制變項，進行交叉次數分配與百分比分析，以初步掌握受調青年勞工的組成與背景分布狀況。

二、迴歸分析

迴歸分析(regression analysis)是檢定變項之間因果關係最常使用的統計方法，本研究主要目的在於理解初入職場的就業身分，是否會對後續就業身分轉換與薪資成長造成影響，所以自變數「初入職場非典型工作年資」屬連續性變數。不過在本研究在假設一中，所建立之依變項「目前就業身分」係為典型就業與非典型就業之二分類別變數，故將採用多元邏輯斯迴歸(multiple logistic regression)以驗證研究假說；假設二所建立之依變項「目前平均月薪」則為連續變數，屬計量性資料，因此採用多元線性迴歸(multiple regression)分析即可。

再者，本研究將透過階層迴歸(hierarchical regression)分析方法，以掌握在控制其他變數後，初入職場就業身分是否仍對目前就業身分與平均月薪存在顯著影響。在階層迴歸分析中，將分別以「目前就業身分」及「目前平均月薪」為依變項，

首先將控制變項放入迴歸模型後，再置入自變項「初入職場就業身分」，以檢驗其他變數控制下自變項對兩依變項之間的因果關係。



第四章 研究結果與分析



本章共分三節，首先將針對樣本特性與主要研究變項進行敘述性統計分析，藉由次數與百分比分配結果初步釐清樣本基本背景，接著透過本研究所建立之迴歸模型，分析在其他條件固定下，初入職場就業身分對目前就業身分與薪資水準之影響。

第一節 敘述性統計分析

依據 108 年「15-29 歲青年就業狀況調查」結果，非學生的青年勞工樣本數共計 3,670 個，其中初入職場時屬非典型就業者有 637 個，占 17.4%，其餘 82.6%則屬典型就業；另目前就業身分屬非典型就業者減為 216 個，占 5.9%，另絕大多數 94.1%屬典型就業。本節將透過敘述性統計分析樣本基本背景，並針對主要研究變項進行初步說明。

一、樣本特性

本研究控制變項可進一步區分為屬質與屬量變項，其中前者包含性別、教育程度、目前職業別、目前行業別、目前工作地點、目前企業規模、目前就業有無提出薪資期望等 6 項，次數分配表如表 4 所示；後者包含年齡、工作轉換次數及目前平均每週工時等 3 項，敘述性統計分析表如表 5 所示，詳細分析結果分述如下。

(一)屬質變項

首先在性別方面，總樣本男性占比 47.4%低於女性，其中典型就業者男性占比 47.2%同樣低於女性，而非典型就業者男性比例則為 51.4%略高於女性，與柯志哲、張珮青（2014）實證資料指出整體勞動市場非典型工作以女多於男的情況相反。教育程度方面，總樣本以大學學歷占 67.4%最多，其次為高中（職）18.1%，碩士學歷者占 8.1%再次之。值得注意的是，相對於總樣本與典型就業而言，非典型就業

中，國中及以下、高中（職）、專科等 3 個較低教育程度者占比較高，而大學、碩士等較高教育程度者占比較低，可見非典型就業青年勞工的教育程度相對典型就業者為低。

觀察職業別分布，總樣本之專業技術人員占比為 48.0%，非專業技術人員相對較多。其中典型就業者之專業技術人員占比為 49.5%，另一方面非典型就業者之專業技術人員僅占 25.0%，兩者職業組成上具有明顯落差，顯見非典型就業所需職能技術相對較低，已出現典型—高階核心職務與非典型—基層邊陲職務之區隔，符合雙元勞動市場的論述。行業結構部分，總樣本有 68.5%屬服務業，29.7%屬工業，而非典型就業者之服務業比例則為 84.3%，從事工業比例 15.3%，集中度明顯偏向服務業。

此外，不論從事典型或非典型就業，青年勞工工作地點均主要位於就業機會較多的北部地區，占 4 至 5 成；東部地區占比最少，僅不到 1 成。企業規模結構上，典型與非典型就業同樣無明顯差異，兩者均約近 7 成集中於 199 人以下之中小型企業。最後在有無提出薪資期望方面，總樣本與典型就業中有約 4 成青年勞工主動向雇主提出薪資期望，不過非典型就業者由於在求職時處於相對弱勢的一方，主動提出薪資期望者僅 31.5%，相對少於典型就業者。

表 4 樣本特性分析—屬質變項

變項名稱	全體樣本		典型就業樣本		非典型就業樣本	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
性別						
男	1740	47.4%	1629	47.2%	111	51.4%
女	1930	52.6%	1825	52.8%	105	48.6%
合計	3670	100.0%	3454	100.0%	216	100.0%
教育程度						
國中及以下	62	1.7%	54	1.6%	8	3.7%
高中(職)	672	18.3%	604	17.5%	68	31.5%
專科	165	4.5%	153	4.4%	12	5.6%
大學	2474	67.4%	2353	68.1%	121	56.0%
碩士	296	8.1%	289	8.4%	7	3.2%
博士	1	0.0%	1	0.0%	0	0.0%
合計	3670	100.0%	3454	100.0%	216	100.0%
目前職業別						
專業技術人員	1763	48.0%	1709	49.5%	54	25.0%
非專業技術人員	1907	52.0%	1745	50.5%	162	75.0%
合計	3670	100.0%	3454	100.0%	216	100.0%
目前行業別						
農、林、漁、牧業	66	1.8%	65	1.9%	1	0.5%
工業	1090	29.7%	1057	30.6%	33	15.3%
服務業	2514	68.5%	2332	67.5%	182	84.3%
合計	3670	100.0%	3454	100.0%	216	100.0%
目前工作地點						
北部	1666	45.4%	1562	45.2%	104	48.1%
中部	926	25.2%	869	25.2%	57	26.4%
南部	748	20.4%	707	20.5%	41	19.0%
東部	330	9.0%	316	9.1%	14	6.5%
合計	3670	100.0%	3454	100.0%	216	100.0%
目前企業規模						
中小型企業(199 人以下)	2532	69.0%	2385	69.1%	147	68.1%
大型企業(200 人以上)	1138	31.0%	1069	30.9%	69	31.9%
合計	3670	100.0%	3454	100.0%	216	100.0%
目前就業薪資期望						
有提出	1474	40.2%	1406	40.7%	68	31.5%
未提出	2196	59.8%	2048	59.3%	148	68.5%
合計	3670	100.0%	3454	100.0%	216	100.0%

註：各變項中之細變項垂直加總=100%。

資料來源：本研究自行整理。



(二)屬量變項

年齡方面，總樣本平均數 25.9 歲，標準差 2.4，其中典型就業者與總樣本相同，而非典型就業者平均數 25.1 歲略低，標準差 2.7。曾經歷過的工作轉換次數部分，總樣本平均數 1.2 次，標準差 1.5，其中典型就業者與總樣本相同，而非典型就業者平均數 1.5 次略高，標準差 1.7。平均每週工時方面，總樣本平均數 40.1 個小時，標準差 3.7，其中典型就業者平均數 40.6 個小時較高，標準差 2.0，而非典型就業者平均數 31.5 個小時較低，標準差 9.4，離散程度亦高。

表 5 樣本特性分析—屬量變項

變項名稱	樣本數	平均數	中位數	標準差
年齡				
總樣本	3670	25.9	26.0	2.4
典型就業者樣本	3454	25.9	26.0	2.4
非典型就業者樣本	216	25.1	25.0	2.7
工作轉換次數				
總樣本	3670	1.2	1.0	1.5
典型就業者樣本	3454	1.2	1.0	1.5
非典型就業者樣本	216	1.5	1.0	1.7
平均每週工時				
總樣本	3670	40.1	40.0	3.7
典型就業者樣本	3454	40.6	40.0	2.0
非典型就業者樣本	216	31.5	35.0	9.4

資料來源：本研究自行整理。

二、主要研究變項

本研究主要研究變項包含初入職場就業身分、目前就業身分以及目前平均月薪，以下將合併檢視初入職場與目前就業身分的流動情形，交叉分析如**錯誤! 找不到參照來源**。所示；另青年勞工之目前平均月薪敘述性統計如表 8 所示，詳細分析結果分述如下。

(一)初入職場與目前之就業身分流動情形

以初入職場就業身分與目前就業身分進行交叉分析，發現初入職場為典型就業之 3,033 位青年勞工，其中 2,992 位或 98.6% 目前就業身分仍為典型就業，僅 41

位或 1.4%轉換為非典型就業，表示青年族群典型就業向下流動至非典型就業之情形極為少數；而初入職場為非典型就業之 637 位青年勞工，其中有 462 位或 72.5% 目前已過渡至典型就業，反之其餘 175 或 27.5%位仍持續位處非典型的勞動型態之中。也就是說，由 108 年「15-29 歲青年就業狀況調查」資料發現，我國初入職場非典型就業青年勞工之就業身分轉換率為 72.5%，代表超過 7 成以非典型就業進入職場之青年勞工，後續可過渡進入典型就業。

表 6 我國青年勞工就業身分流動情形

變項名稱	初入職場就業身分			
	典型就業		非典型就業	
	人數	百分比	人數	百分比
目前就業身分				
典型就業	2992	98.6%	462	72.5%
非典型就業	41	1.4%	175	27.5%
合計	3033	100.0%	637	100.0%

註：各變項中之細變項垂直加總=100%。

資料來源：本研究自行整理。

此外，相對於柯志哲、張珮青（2014）以 2008-2012 年我國勞工於調查當下前後兩年就業身分為研究資料，所得 44.6%至 53.4%之整體非典型就業轉換率，本研究以青年初入職場與目前就業身分為研究對象所得之轉換率較高。但此為未控制其他變項影響下的初步結果，仍有必要進一步以多元邏輯斯迴歸分析探究初入職場就業身分對於後續就業身分流動真正的影響效果。

進一步探討形成差異的可能原因，除青年勞工從事非典型就業的動機、目的，以及對後續雇主造成的負面印象可能與較高年齡層不同，導致未來轉換進入典型工作較順利之外，相對柯志哲、張珮青（2014）以前後兩年為觀察期間，本研究資料係以相對完整的初入職場與目前就業身分作為觀察對象，橫跨期間較長所致。由表 7 可知，不管總年資長短，初入職場典型就業者的就業身分幾乎不會轉換成非典型就業，說明典型工作的就業狀況極度穩定；而另由初入職場非典型就業轉為典型就業的轉換率觀之，以工作總年資 2 年以下者 55.6%最低，而工作總年資 2-4 年、4-6 年及 6 年以上的轉換率則大幅提升至 74.4%、79.5%及 76.9%，顯示初入職場非



典型就業身分短期內會產生較明顯的陷阱效果，不利於快速轉換進入典型正職工作，不過長期而言，非典型就業身分的陷阱效果將明顯減弱，2年以上工作年資之初入職場非典型者，7成以上均可過渡到典型就業中。

表 7 我國青年勞工初入職場就業身分流動情形—依總就業年資分

年資	樣本數	初入職場典型就業		初入職場非典型就業	
		目前仍為典型	目前轉為非典型	目前轉為典型	目前仍為非典型
2 年以下	1001	863 (99.4%)	5 (0.6%)	74 (55.6%)	59 (44.4%)
2-4 年	1128	939 (97.8%)	21 (2.2%)	125 (74.4%)	43 (25.6%)
4-6 年	940	757 (99.1%)	7 (0.9%)	140 (79.5%)	36 (20.5%)
6 年以上	601	433 (98.2%)	8 (1.8%)	123 (76.9%)	37 (23.1%)

資料來源：本研究自行整理。

(二)目前平均月薪

觀察目前平均薪資，總樣本平均數 32,496.4 元，中位數 30,000 元，標準差 9128.0。若進一步以就業身分區分，典型就業者平均月薪平均數 33,018.2 元較高，中位數 30,000 元，標準差 8,905.7；另非典型就業者平均月薪平均數 24,151.9 元較低，中位數 23,550 元，標準差 8,587.5，顯見目前典型就業者之薪資平均數及中位數均與非典型就業者存在不小落差。

表 8 目前平均月薪敘述性統計分析

變項名稱	樣本數	平均數	中位數	標準差
目前平均月薪				
總樣本	3670	32496.4	30000.0	9128.0
典型就業者樣本	3454	33018.2	30000.0	8905.7
非典型就業者樣本	216	24151.9	23550.0	8587.5

資料來源：本研究自行整理。

第二節 初入職場就業身分對目前就業身分之影響

本節主要透過兩階層之多元邏輯斯迴歸模型，包含僅控制變項之模型一及納入自變項之模型二，探討在其他因素控制之下，初入職場就業身分對目前就業身分之影響，以確認本研究假設一是否成立。由於本研究之依變項目前就業身分為二元類別變項，其中非典型就業身分設定為 1，典型就業身分設定為 0，故若某解釋變



項對依變相產生顯著正向影響，代表某因素提升了青年勞工後續成為非典型工作者的機會；反之帶來顯著負向影響者，則為某因素有利於青年勞工後續進入典型正職。

初入職場就業身分對目前就業身分之邏輯斯迴歸分析結果如表 9 所示，本研究以 McFadden 方法計算模型之 Pseudo R^2 ，發現模型一之 Pseudo R^2 為 0.03 之間，另模型顯著性檢定 $p < 0.001$ 達顯著水準，表示該模型可解釋 3% 的變異量。而模型二加入自變項初入職場就業身分後， Δ Pseudo R^2 為 0.263，且經卡方檢定 $p < 0.001$ 達顯著水準，表示模型二對於依變項目前就業身分大幅提升了 26.3% 的解釋變異量。

再詳細觀察模型二中各控制變項之迴歸係數，其中男性對目前非典型就業身分影響未達統計顯著，表示性別並不會對就業身分轉換造成影響，即墊腳石、陷阱或烙印效果並不存在性別差異，此結果與發現性別化烙印效果的相關既有研究並不一致。例如：Yu (2012) 及 Pedulla (2016) 指出社會普遍對於女性課予較重的家庭照顧責任，故非典型就業的經驗相對可被接受，反之男性則被期待負擔主要家庭經濟收入，而被社會認為理應從事典型正職工作，故非典型工作經歷對後續就業的烙印效果以男性較為明顯；另何思瑩、柯志哲 (2021) 的國內研究發現臺灣非典型就業的烙印效果反而是女性較男性明顯。針對本論文研究發現與上述文獻之差異，其可能原因在於本論文研究對象為青年勞工，樣本特性因尚處職涯初期，女性的勞動狀況尚未受到結婚、生育或家庭照顧等因素所影響，故就業身分轉換與性別較無顯著相關。

再者，年齡與目前非典型就業身分呈現顯著負相關，表示愈年輕的勞工，目前就業身分愈容易成為非典型就業，此與絕大多數既有文獻指出非典型就業者年齡較輕之結果相同。另受教育年數影響由顯著轉為不顯著，究其可能原因，透過 t 檢定分析初入職場典型與非典型青年勞工之受教育年數均質差異，結果發現 $p\text{-value} < 0.001$ ，表示受教育年數與自變項初入職場非典型就業身分存在一定程度之相關性，導致其影響效果被自變項所取代而轉為不顯著。



至於工作轉換次數對目前就業身分的影響由正向顯著轉負向顯著，究其可能原因在於，未加入自變項初入職場就業身分前，模型一中工作轉換次數除了對目前就業身分產生直接影響外，亦夾雜了初入職場就業身分對目前就業身分的間接影響。也就是說，初入職場屬非典型就業身分者，較傾向透過轉換工作以尋求轉入典型正職之機會，此可由本研究對初入職場典型或非典型就業身分與工作轉換次數均值差異檢定結果之 t 值 $p\text{-value}<0.001$ 加以證明，顯示初入職場屬非典型就業者之工作轉換次數顯著多於初入職場屬典型就業者。是故，再加入初入職場就業身分後，模型二中工作轉換次數對目前就業身分即排除了正向的間接影響，僅剩下負向的直接影響。

最後，本研究假設一為初入職場就業身分會對目前就業身分造成正向影響，由模型二迴歸結果觀之，自變項初入職場就業身分的迴歸係數為正，且 $p<0.001$ 達顯著水準，顯示初入職場就業身分與目前就業身分間有顯著正向因果關係，也就是說初入職場為典型就業者，與其轉為非典型就業者，目前同為典型就業的機率較高；而初入職場為非典型就業者，與其轉為典型就業者，目前同為非典型就業的機率較高，故本研究假設一成立。

此結果回應了陷阱說論述，指出青年勞動市場就業市場存在典型與非典型就業的區隔性，其中典型就業市場是相對穩定的勞動系統，以典型就業進入職場者不但轉換工作的次數較低，且即便在後續再度尋職時，幾乎仍可找到屬於主要勞動市場的典型工作；反之，一旦初入職場為非典型就業，勞工即面臨較不穩定的就業前景，除轉換工作次數較多外，相對之下其非典型的就業身分要轉換至典型就業並不像以典型工作開啟職涯者般容易，顯示非典型就業的歷程確實不利於就業身分的向上流動。是故，本研究結果也反映非典型就業者最終並不完全能成功過渡進入典型正職工作，表示非典型就業的功能與效果並非如墊腳石論者所論述的那般樂觀且無害。

表 9 目前就業身分邏輯斯迴歸分析

解釋變項	模型一	模型二
	迴歸係數 β	迴歸係數 β
常數項	1.606*	-1.78*
控制變項		
男性	0.127	0.25
年齡	-0.104***	-0.07*
受教育年數	-0.129***	-0.05
工作轉換次數	0.096*	-0.12*
自變項		
初入職場非典型就業身分		3.37***
Pseudo R ²	0.029	0.291
Δ Pseudo R ²		0.263
χ^2	46.94***	478.47***
$\Delta\chi^2$		431.53***
N=3670		

註：* $p < 0.05$ 、** $p < 0.01$ 、*** $p < 0.001$ ；被解釋變項：目前非典型就業身分。
資料來源：本研究自行整理。

第三節 初入職場就業身分對目前平均月薪之影響

本節主要藉由兩階層之簡單線性迴歸模型，包含僅控制變項之模型三及納入自變項之模型，分析在其他因素控制之下，初入職場就業身分對目前平均月薪之影響，以確認本研究假設二是否成立。

簡單線性迴歸分析結果如表 10 所示，模型三之 R² 為 0.266，且經 F 檢定 $p < 0.001$ 達顯著水準，表示該模型可解釋 26.6% 的變異量。另由各迴歸係數觀之，男性對於目前平均月薪帶來顯著正影響，表示即便在控制教育程度、行、職業、工時等條件，加上青年勞工也較不易受結婚、生育或家庭照顧等對薪資的不利影響之下，男性勞工的薪資水準仍然顯著高於女性，此結果或多或少反映出我國勞動市場仍存在性別的玻璃天花板現象。此外，年齡、受教育年數（教育程度）、平均每週工時、目前職業屬專業技術人員、有提出薪資期望均對目前平均月薪產生顯著正向影響，此結果與既有文獻以及一般社會想像類似，也就是年紀較資深、教育程度較高、平均工時較長、職業屬於專業技術人員、求職時有主動向雇主提出薪資期望者，其薪資相對較為優渥。



另一方面，相對於服務業，目前從事行業屬工業者，對目前平均月薪產生顯著負向影響，亦即從事工業的勞工平均月薪相對低於從事服務業者，此結果與當前普遍勞動市場狀況相左。究其原因，依據主計總處薪資與生產力統計年報資料，108年整體勞動市場之服務業受雇員工每人每月平均總薪資為 53,882 元，高於工業之 52,865 元，直到 110 年工業平均薪資成長為 56,298 元，才正式超越服務業之 55,428 元，因此在 108 年當時之時空環境背景下，本研究結果發現青年工業薪資低於服務業實屬合理。此外，工作地點於北部地區以外，以及就職於中小型企業，均對目前平均月薪產生顯著負向影響，此結果則均符合普遍認知常理。

而模型四加入自變項初入職場就業身分後， ΔR^2 為 0.007，且經 F 檢定 $p < 0.001$ 達顯著水準，表示模型四對於依變項目前平均月薪提升了 0.7% 的解釋變異量，而控制變項對依變項的影響效果均未改變。

最後，本研究假設二為初入職場就業身分會對目前平均月薪造成負向影響，由模型四迴歸結果觀之，自變項初入職場就業身分的迴歸係數為負，且 $p < 0.001$ 達顯著水準，顯示初入職場非典型就業身分，對目前平均月薪有顯著負向影響，故本研究假設二成立。換言之，初入職場為非典型之青年勞工，比起初入職場為典型就業者，其目前平均月薪較低，代表職涯初期的非典型工作經驗亦存在不利後續薪資成長的烙印效果。

表 10 目前平均月薪多元線性迴歸分析

解釋變項	模型三	模型四
	迴歸係數 β	迴歸係數 β
常數項	-1.087***	-0.763***
控制變項		
男性	0.232***	0.230***
年齡	0.053***	0.053***
受教育年數	0.065***	0.058***
目前平均每週工時	0.050***	0.045***
目前職業屬專業技術人員	0.407***	0.391***
目前行業(對照組：服務業)		
農林漁牧業	-0.004	-0.027
工業	-0.111***	-0.120***
目前工作地點(對照組：北部)		
中部	-0.212***	-0.216***
南部	-0.249***	-0.250***
東部	-0.213***	-0.218***
目前企業規模屬中小企業	-0.286***	-0.286***
提出薪資期望	0.070**	0.065*
自變項		
初入職場非典型就業身分		-0.215***
R ²	0.266	0.273
ΔR^2		0.007
F	110.3***	105.6***
ΔF		36.1***
N=3670		

註：* $p < 0.05$ 、** $p < 0.01$ 、*** $p < 0.001$ 。

資料來源：本研究自行整理；被解釋變項：目前平均月薪。

第五章 研究結論、政策意涵與建議

本章共分二節，首節將根據統計分析結果，綜整研究重要發現及結論。接著據此延伸提出本研究之政策意涵，期能提供相關勞動政策主管單位作為未來青年非典型就業等人力資源發展措施之參考，同時就本研究之限制提出未來精進建議，以使後續相關研究更臻完善。

第一節 研究結論

柯志哲、張珮青（2014）與何思瑩、柯志哲（2021）研究結果指出，就我國整體勞動市場而言，非典型勞工的就業身分流動傾向陷阱說，且非典型就業的經歷具有烙印效果，前一份工作是非典型就業，下一份工作比起轉換為典型就業，同樣停留於非典型就業的可能性較高。據此，本研究以既有研究指出的陷阱說與烙印效果架構下，採用勞動部 108 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」問卷所得數據為基礎，以工作史角度檢視我國青年勞工初入職場與問卷調查當下就業身分轉變情形。本研究假設驗證結果如表 11 所示，相關分析結論說明如下。

表 11 研究假設與結果摘要

假設	內容	研究結果
一	以非典型工作初入職場之青年勞工，相對於轉換為典型就業，其目前就業身分仍為非典型就業之可能性較高。	成立
二	以非典型工作初入職場之青年勞工，相對於以典型工作初入職場者，其目前薪資較低。	成立

資料來源：本研究自行整理。

一、初入職場就業身分將對後續就業身分產生影響

依據迴歸分析結果，本研究發現我國青年勞工初入職場就業身分對目前就業身分產生顯著正向影響，代表以典型工作進入職場的青年勞工，後續同為典型就業者的機率較高，反之職涯初期的非典型工作經驗，會導致未來就業身分傾向停留於



非典型就業，導致非典型就業身分轉換相對不易。換句話說，相對於以典型就業開啟職涯者，初入職場非典型就業者面臨持續停留於非典型就業的可能性與風險較高，故本研究結果可謂支持陷阱說與烙印效果的論述。

由初入職場非典型就業目前轉為典型就業之轉換率觀之，雖然長期而言初入職場非典型就業者有 72.5% 的比例可轉換進入典型工作，但以就業年資 2 年以內之初入職場非典型就業青年來說，其轉換率為較低之 55.6%，顯示短期而言初入職場非典型就業確實對就業身分流動造成陷阱效果，呼應柯志哲、張珮青（2014）與何思瑩、柯志哲（2021）以前後兩年就業身分轉變為研究對象之結果。

因此，本研究以勞工個人就業史的角度更細緻化的指出，職涯初期的非典型工作經驗短期內恐對青年勞工造成人力資本折損，或對未來雇主帶來標籤化的不利訊號，以致成為後續尋職時的負面烙印，阻礙並限制勞工未來轉入正職工作的機會，導致青年勞動市場非典型與典型就業間存在明顯區隔藩籬，就業身分難以向上流動。不過長期來看，非典型就業所帶來的陷阱與烙印效果將淡化，成功轉入典型正職的比例將顯著提升。

二、初入職場非典型就業身分將對後續薪資帶來負面影響

本研究實證結果指出，初入職場非典型就業身分將會對後續薪資造成負面影響，換言之，以非典型就業開啟職涯的青年勞工，比起初入職場典型就業者，未來薪資成長將遭遇困難，可能將造成持續性的工作貧窮。

此研究結果回應過去國外實證研究所提出之觀點，也就是職涯初期的非典型就業會對未來薪資成長帶來長期且持續性的負面影響（Fuller and Stecy-Hildebrandt, 2014; Mattijssen and Pavlopoulos, 2019; Fauser, 2020）。原因可能在於初始非典型就業較低薪資所產生的定錨效應，低薪資的起始點導致薪資成長緩慢且受限；也可能是以非典型就業開啟職涯者，後續在轉換工作時，相對於追求較高薪資的職位，反而傾向尋求能夠轉入穩定的典型就業型態，因此薪資成長的可能性較以典型就業開啟職涯者有限。



綜合而言，初入職場就業身分將同步影響未來就業身分，代表初入職場非典型就業者相對不易整合進入典型職務，不僅工作條件、穩定度與福利保障無法獲得有效改善，更將使青年勞工面臨長期性的薪資懲罰、不利後續薪資成長，同時其累積財富所得也將相對落後於一開始便由典型就業開啟職涯的勞工。

第二節 政策意涵與後續研究建議

本節將依據實證分析結果提出相關政策建議，提供勞動部、勞動力發展署或各地方勞動政策主管單位，作為擬定青年非典型就業相關政策之參考依據。此外亦針對本研究過程中遭遇之限制與尚待精進之處，提出後續研究建議，期能作為後續相關研究者之參考，使未來研究分析更加完整、豐富。

一、政策意涵

根據本研究之結果，初入職場非典型青年勞工後續轉換就業身分的機會將受到限制，且更面臨長期薪資懲罰。因此以非典型就業開啟職涯之青年勞工，除需擔憂非典型就業身分陷入流沙一般的陷阱，更是為職涯薪資的長期成長與累積種下不利的種子。而在未來就業身分轉換不易與薪資成長受到局限的風險下，初入職場非典型勞工很有可能由新貧青年轉為新貧中年，長期低薪的窘境將進一步削弱結婚意願，以及購屋置產等重要決定的能力，對我國整體社會與經濟的穩定與發展造成重大衝擊。

本研究呼籲勞動相關政策制定者應當及時重視並改善非典型就業帶來的長期效果，是故若要改善青年非典型就業的狀況，首要之務與根本之道，乃須降低青年勞工以非典型就業進入職場的可能，輔以擴大協助非典型青年勞工轉入正職的力道，相關政策建議說明如下。

(一)降低資訊落差、鼓勵典型聘用，避免初入職場非典型就業常態化



依據 108 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」資料，雖僅有近 2 成的青年勞工選擇以非典型就業進入職場，占比雖不高，然隨勞動彈性化的趨勢持續普及，預期此比例亦有向上發展的可能性。故為控制青年勞工初入職場之比例，進一步減少非典型就業與低薪延續化與工作貧窮長期化的可能機率，政策制定上應持續降低勞資雙方在求職與求才方面的資訊落差，例如擴大產學合作、鼓勵在學實習、加強職涯探索與就業媒合以降低學用落差，有助青年在畢業後成為產業即戰力，順利轉銜進入典型工作，避免以非典型就業試探職務興趣卻落入長期低薪的陷阱的可能。

另一方面，促進勞資資訊透明化亦有利雇主減少試用期的磨合與篩選，直接以全時正職聘用符合需求的青年勞工，對青年勞工而言，更可減少非必要之非典型工作歷程，以免落入長期非典型就業陷阱與薪資懲罰，甚至社會排除邊緣的窘境。

(二)擴大教育訓練以降低烙印效果，協助非典型青年過渡進入典型就業

本研究結果暗示了非典型就業存在長期化的可能，在長時間低度就業以及不穩定的工作環境與條件下，恐將擴大勞工個人在經濟安全、身心健康、社會網絡互動等方面的風險，亦不排除推使非典型青年勞工成為失業中年，或是喪志失業者而退出勞動力市場。

以非典型就業經歷對青年勞工後續求職帶來負面標籤化的烙印效果角度切入，其中一項可能原因在於非典型工作的教育訓練機會較少、職務內容屬邊陲性事務難以累積專業技能，致使青年勞工無法從作中學來累積有效的工作經驗及人力資本。有鑒於此，政府政策上勢必得加強扭轉非典型勞動教育訓練資源不足的劣勢，才能有效降低非典型就業經歷對後續就業身分轉換的阻礙，把非典型就業由陷阱轉化為進入典型正職工作的墊腳石。

另在少子高齡化的趨勢下，如何有效運用並發揮年輕勞動力的最大效益對我國勞動市場而言舉足輕重，若有青年勞工長期停留於部分工時工作，則代表勞動力並未完全運用，不利國家經濟成長。是故中央及地方之勞動主管單位應持續推動就

業措施多元化、強化政策資源便利性與可得性，協助將青年勞工盡可能推介並導向典型全時職缺。

檢視目前中央或地方政府推動的相關政策中，僅有新北市政府於 2015 年起推動「非典型勞動青年轉正職輔導計畫」，透過職涯諮詢、就業技能研習、典型職缺推介與成功轉正獎勵金等措施，協助有意轉正職之非典型青年勞工整合進入典型勞動市場。惟檢視目前勞動部並未特別針對青年非典型工作者提出轉入典型就業的統一性鼓勵或協助方案，另除新北市以外，其他地方政府亦無類似政策措施，顯示我國公共資源在輔導非典型青年勞工轉入正式職務方面尚有值得擴充之空間。

此外，勞動部勞動力發展署推動之「青年就業旗艦計畫」，主要透過補助企業提供非典型僱用青年工作崗位訓練，增進青年勞工專業職能，透過結合產業資源，達到「先僱後訓轉正職」的效果；此外該計畫也補助企業薦送青年勞工進行在職培訓，提升企業派訓誘因，同時強化青年勞工就業力。惟針對雇主之補助措施尚未見於其他地方層級的政策之中，各地方政府或可參考相關作法，積極鼓勵企業協助提升青年雇員之技術職能，方能促進非典型青年勞工就業身分向上流動。

二、後續研究建議

(一)以內生模型處理青年勞工初入職場典型與非典型的選擇

由於初入職場就業身分屬典型或非典型就業，係為青年勞工個人的於就業時所做的選擇，屬於本研究資料中的內生變數，然而本研究所採的邏輯斯與線性迴歸分析方法尚無法解決初入職場非典型就業身分可能產生的內生性偏差。是故，建議後續研究可採用更進階精確的統計分析模型，將初入職場就業身分的內生性問題納入考量。

(二)深入探討造成非典型就業陷阱之原因

本研究結論指出，初入職場就業身分為非典型就業者，後續比起轉換為典型就業，同樣屬非典型就業的機會較高，代表我國非典型青年勞工的就業身分流動傾向



陷阱說。然而非典型就業陷阱現象真正的形成機制，是基於勞工本身健康或家庭因素，自願長期從事非典型工作，抑或是非典型就業薪資、勞動權益、教育訓練機會、專業技術較低等負面因素，限制了非典型勞工向上轉為典型工作的可能性，還是非典型就業的工作經歷對未來雇主傳達出就業力較低，無法勝任正職工作的污名化標籤所帶來的烙印效果，將有待更豐富的資料加以釐清。

以本研究資料為例，以非典型工作開啟職涯的 637 個青年勞工中，有 175 位（占 27.5%）目前尚未能轉換進入典型就業者，這些初入職場與目前就業身分同屬非典型就業的青年勞工，究竟是因為偏好彈性的職務性質而自願長期投入？或其實想轉正職卻不得其門而入？期待未來研究可探討該族群長期從事非典型工作之背後原因，一窺形成非典型就業陷阱的影響因素，以利相關單位擬定精準對策，協助其脫離非典型就業陷阱與社會排除的可能性。

(三)以勞工完整就業歷程分析就業身分流動與薪資成長情形

由於本研究所採資料僅限於 15-29 歲之年齡層，欠缺勞工個人於 30 歲之後完整的就業歷程與薪資成長狀況，僅能以初入職場與刻正進行中的目前就業身分與薪資水準為研究變項。因此建議後續研究可透過更詳盡、完整的勞工個人就業履歷為研究資料，全面性的觀察初入職場非典型就業經歷對勞工整體職涯發展之影響，探討初入職場非典型就業造成的陷阱效果的持續時間長度，以及非典型就業對薪資的負面懲罰效果在長期面向下之可能變化。此外，更可利用勞工個人完整的工作履歷資料，計算曾從事非典型工作之年資，透過時間相依性驗證非典型就業的陷阱效果，探究過去愈長時間停留於非典型就業者，是否存在後續就業身分更難從中跳脫的現象。

參考文獻



一、中文

- 王雅雲 (2011)。〈我國非典型就業概況〉，《臺灣勞工季刊》，27：100-111。
- 成之約 (1998)。〈淺談「派遣勞動」及其對勞資關係的影響〉，《就業與訓練》，16 (6)：3-11。
- 成之約 (2012)。〈台灣彈性安全政策與制度規劃之探討〉，《就業與勞動關係季刊》，2 (3)：290-318。
- 江豐富 (2011)。〈失業、非典型就業的人口組成與工資率分析〉，《臺灣經濟預測與政策》，42 (1)：75-118。
- 行政院主計總處 (2010)。〈中華民國標準職業分類 (第 6 次修訂)〉。
- 行政院主計總處 (2016)。〈標準行業分類 (第 10 次修訂)〉。
- 行政院主計總處 (2022)。〈人力資源調查統計年報〉。
- 行政院主計總處 (2022)。〈人力運用調查報告〉。
- 行政院主計總處 (2023)。〈薪資與生產力統計年報〉。
- 何思瑩、柯志哲 (2021)。〈性別化的傷疤效果？檢視非典型工作經驗對於臺灣受雇者日後進入典型工作可能性的影響〉，《勞資關係論叢》，23 (1)：1-33。
- 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。
- 李健鴻 (2011)。〈後金融海嘯時期的非典型就業趨勢、風險與勞動保護〉，《就業安全》，9 (1)：12-19。



- 辛炳隆 (2011)。〈強化人力資本 提升青年就業力〉，《就業安全》，10 (1): 10-14。
- 辛炳隆、張秋蘭 (2011)。《非典型就業之衡平機制—經濟面之研究》(報告系統編號 RG10012-0699)。臺北：行政院經濟建設委員會。
- 辛炳隆、蔡金宏、王素彎、詹建隆、李姿瑤 (2012)。《運用非典型勞工提升產業競爭力之研究》(中華研究計畫編號 10112-3-1339D6)。臺北：行政院經濟部。
- 柯志哲、張珮青 (2014)。〈區隔的勞動市場？：探討臺灣典型與非典型工作者的工作流動與薪資差異〉，《臺灣社會學刊》，55：127-177。
- 洪敬舒 (2014)。〈失落的一代—當前青年世代的結構性就業困境〉，《社區發展季刊》，146：65-76。
- 洪瑞斌 (2020)。〈零工經濟及非典型就業的趨勢對青年職涯發展之影響〉。
<https://www.italent.org.tw/ePaperD/36/ePaper20201100004>。2022 年 9 月 6 日檢索。
- 徐美 (2004)。〈有偶婦女在臺灣勞動市場轉型中參與行為的變動〉，「人口、家庭與國民健康政策回顧與展望」研討會論文。臺北：臺灣人口學會。4 月 23-24 日。
- 張一穗、苗坤齡、葉芝菁、楊如 (2010)。《薪資統計員工特性及差異之研究》(編號 99 年 02)。臺北：行政院主計處。
- 教育部 (2016)。〈中華民國教育程度標準分類〉。
- 陳秋蓉、張振平、許繼峰、陳旺儀 (2011)。《各國職業安全衛生政策研究—非典型僱用職業安全衛生問題與因應》(勞安所研究計畫 IOSH99-H301)。新北：行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所。
- 勞動部 (2020)。〈108 年 15-29 歲青年勞工就業狀況調查報告〉。
- 勞動部 (2021)。〈109 年部分工時勞工就業實況調查報告〉。



勞動部勞動力發展署 (2023)。〈青年就業旗艦計畫〉。

黃月盈 (2019)。〈非典型就業對國內薪資影響之研究〉，《經濟研究》，19：65-82。

新北市政府 (2021)。〈非典型勞動青年轉正職輔導計畫〉。新北勞動雲，
<https://ilabor.ntpc.gov.tw/page/jog-hunting-for-atypical-youth>。2023年5月20日
檢索。

劉鶴群 (2015)。〈社會排除、貧窮與就業：現象描述與政策意涵〉，《社會發展季刊》，
105：163-184。

鄭津津 (2011)。《非典型就業之衡平機制-法制面之研究》(經建會研究計畫 (100)
036.803)。臺北：行政院經濟建設委員會。

魯慧中、陳明賢 (2018)。〈典型和非典型全日工作的工資差異—雙變數就業選擇之
實證分析〉，《經濟論文》，46 (2)：133-183。

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。

二、英文

Atkinson, J. (1984). "Manpower strategies for flexible organizations." *Personnel Management*, 16(8): 28-31.

Belous, R. S. (1989). "How human resources systems adjust to the shift toward contingent workers." *Monthly Labor Review*, 112(3): 7-12.

Booth, A. L., Francesconi, M. and Frank, J. (2002). "Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?" *SSRN Electronic Journal*, 673: 189-213.

Buch, T. and Niebuhr, A. (2018). "Wage effects of labour market entry via temporary work agency employment: Evidence from German apprenticeship graduates."



International Journal of Manpower, 39(7): 937-953.

Büchel, F. and Mertens, A. (2004). "Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility." *Applied Economics*, 36(8): 803-816.

Buddelmeyer, H. and Wooden, M. (2011). "Transitions out of casual employment: The Australian experience." *Industrial Relations A Journal of Economy and Society*, 50(1): 109-130.

Corsini, L. and Guerrazzi, M. (2007). "The transition from temporary to permanent employment: evidence from Tuscany". *Labour*, 21(2): 303-332.

Doeringer, P. and Piore, M. (1970). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Massachusetts: Heath.

Fang, T. and MacPhail, F. (2008). "Transitions from temporary to permanent work in Canada: Who makes the transition and why?" *Social Indicators Research*, 88: 51-74.

Fausser, S. (2020). "Career trajectories and cumulative wages: The case of temporary employment". *Research in Social Stratification and Mobility*, 69: 1-13.

Filomena, M. and Picchio, M. (2022). "Are temporary jobs stepping stones or dead ends? A systematic review of the literature." *International Journal of Manpower*, 43(9): 60-74.

Frade, C., Darmon, I. and Laparra, M. (2004). *Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market Related Risk in Flexible Economies*. Brussels: European Commission.

Fuller, S. (2011). "Up and on or down and out? Gender, immigration and the consequences of temporary employment in Canada." *Research in Social*



Stratification and Mobility, 29: 155-180.

Fuller, S. and Stecy-Hildebrandt, N. (2014). "Lasting disadvantage? Comparing career trajectories of matched temporary and permanent workers in Canada." *Canadian Review of Sociology*, 51(4): 293-324.

García-Pérez, J. I. and Muñoz-Bullón, F. (2011). "Transitions into permanent employment in Spain: An empirical analysis for young workers." *British Journal of Industrial Relations*, 49(1): 103-143.

Gash, V. (2008). "Bridge or trap to what extent do temporary workers make more transitions to unemployment than to the standard employment contract." *European Sociological Review*, 24(5): 651-668.

Giesecke, J. and Groß, M. (2004). "External labour market flexibility and social inequality." *European Societies*, 6: 347-382.

Göbel, C. and Verhofstadt, E. (2008). "*The Role of Temporary Employment for The Integration of School-Leavers into Permanent Employment.*" Paper presented at the XXII Annual Conference of the European Society for Population Economics, University College London, June 19-21.

Graaf-Zijl, M. de, Van den Berg, G. J. and Heyma, A. (2011). "Stepping stones for the unemployed: The effect of temporary jobs on the duration until (regular) work." *Journal of Population Economics*, 24(1): 107-139.

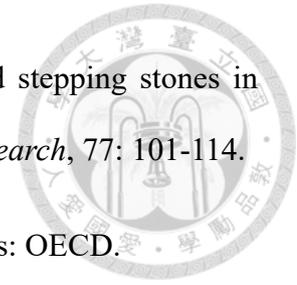
Hagen, T. (2003). "*Do Fixed-Term Contracts Increase The Long-Term Employment Opportunities Of The Unemployed* (ZEW Discussion Papers, No. 03-49)." Retrieved from Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) website: <https://www.zew.de/en/publications/do-fixed-term-contracts-increase-the-long->



term-employment-opportunities-of-the-unemployed-1.

- Harrison, B. and Sum, A. (1979). "The theory of "dual" or segmented labor markets." *Journal of Economic Issues*, 13(3): 687-706.
- Högberg, B., Strandh, M. and Baranowska-Rataj, A. (2019). "Transitions from temporary employment to permanent employment among young adults: The role of labour law and education systems." *Journal of Sociology*, 55(4): 689-707.
- Houseman, S. N. (2001). "Why employers use flexible staffing arrangements: Evidence from an establishment survey." *ILR Review*, 55(1): 149-170.
- Hudson, K. (2007). "The new labor market segmentation: Labor market dualism in the new economy." *Social Science Research*, 36(1): 286-312.
- Imai, J. (2011). "Regular and non-regular employment as an additional duality in Japanese labor market: institutional perspectives on career mobility." In Imai, J. and Sato, Y. (eds.), *Japan's New Inequality: Intersection of Employment Reforms and Welfare Arrangements*, pp.1-31. Melbourne: Trans Pacific Press.
- International Labour Organization (2016). *Non-standard Employment Around the World Understanding Challenges, Shaping Prospects*. Geneva: International Labour Office.
- Kalleberg, A. L., Reskin, B. F. and Hudson, K. (2000). "Bad jobs in America: standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States." *American Sociological Review*, 65(2): 256-278.
- Latner, J. P. and Saks, N. (2022). "The wage and career consequences of temporary employment in Europe: Analyzing the theories and synthesizing the evidence." *Journal of European Social Policy*, 32(5): 514-530.
- Mattijssen, L. and Pavlopoulos, D. (2019). "A multichannel typology of temporary

employment careers in the Netherlands: Identifying traps and stepping stones in terms of employment and income security.” *Social Science Research*, 77: 101-114.



OECD (2015). *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*. Paris: OECD.

Passaretta, G. and Wolbers, M. H. J. (2019). “Temporary employment at labour market entry in Europe: Labour market dualism, transitions to secure employment and upward mobility.” *Economic and Industrial Democracy*, 40(2): 382-408.

Pedulla, D. S. (2016). “Penalized or protected? Gender and the consequences of nonstandard and mismatched employment histories.” *Am Sociol Rev.* 81(2): 262-289.

Polivka, A. E. and Nardone, T. (1989). “On the definition of “contingent work””. *Monthly Labor Review*, 109(12): 9-16.

Reich, M., Gordon, D. and Edwards, R. (1973). “Dual labor markets: A theory of labor market segmentation.” *American Economic Review*, 63(2): 359-365.

Rosen, S. (1986). *Handbook of Labor Economics*. Chicago: University of Chicago.

Scherer, S. (2004). “Stepping-Stones or traps?: The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy.” *Work, Employment and Society*, 18(2): 369-394.

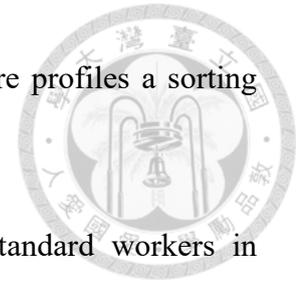
Vosko, L. F. (1998). “Regulating precariousness? The temporary employment relationship under the NAFTA and the EC Treaty.” *Industrial Relations*, 53(1): 123-153.

Vries, M. R. de and Wolbers, M. H. J. (2005). “Non-standard employment relations and wages among school leavers in the Netherlands.” *Work, Employment and Society*, 19(3): 503-525.

Wang, R. and Weiss, A. (1998). "Probation, layoff and wage tenure profiles a sorting explanation." *Labour Economics*, 5(3): 359-383.

Westhoff, L. (2022). "Wage differences between atypical and standard workers in European countries: Moving beyond average effects." *European Sociological Review*, 38: 770-784.

Yu, Wei-Hsia (2012). "Better off jobless? Scarring effects of contingent employment in Japan." *Social Forces*, 90(3): 735-768.



附錄、108 年 15-29 歲青年勞工就業狀況調查問卷



核定機關：行政院主計總處
 核定文號：主普管字第1090400960號
 調查類別：一般統計調查
 有效期間：至民國109年12月底

勞動部

15-29 歲青年勞工就業狀況調查問卷

資料時間：108 年 10 月

填表人：	
公司名稱：	e-mail：
部門：	聯絡電話：
職稱：	傳真電話：

	<p>1.統計法第 15 條規定「統計調查之受查者無論為個人、住戶、事業單位、機關或團體，均應依限據實答復」。</p> <p>2.本表所填資料，僅供整體決策與統計分析應用，個別資料絕對保密，如有損害受訪者權益時，依法應予議處。</p>
--	---

壹、目前就業狀況

一、請問您目前工作的職類（指職業別）：

職類別	例舉
<input type="checkbox"/> 1. 民意代表、主管及經理人員	如廠長、經理等
<input type="checkbox"/> 2. 專業人員	如研究人員、醫師、護士、會計師、律師、各類工程師、程式設計師、教師、記者、行銷廣告公關及技術銷售專業人員、作家、演員、藝術家等
<input type="checkbox"/> 3. 技術員及助理專業人員	如工程技術員、資訊助理、研究助理、設備控制人員、品檢人員、研究助理、仲介、行銷/業務人員、會計助理專業人員、健身教練等
<input type="checkbox"/> 4. 事務支援人員	如會計簿記事務、出納、人事、櫃台事務、總機、收帳、文書處理等
<input type="checkbox"/> 5. 服務及銷售工作人員	如領隊、導遊、廚師、餐飲服務、美容美髮、保全、消防、警察、模特兒、商店店長、店員、售貨員、照顧服務員等
<input type="checkbox"/> 6. 農、林、漁、牧業生產人員	如農藝、園藝、飼育、漁撈等
<input type="checkbox"/> 7. 技藝有關工作人員	如營建有關工作人員、金屬、機具製造有關工作人員、手工藝工作人員、電力及電子設備裝修人員、食品、家具、成衣製造有關工作人員等
<input type="checkbox"/> 8. 機械設備操作及組裝人員	如生產機械設備操作人員、吊車、起重機等移運設備操作人員、汽車貨運駕駛等
<input type="checkbox"/> 9. 基層技術工及勞力工	如清潔工、幫工、搬運工等
<input type="checkbox"/> 10. 如無法自行歸類，請填列您的職務名稱	及工作內容

二、請問您服務之工作地點所在縣市？

1. 北部地區(臺北市、新北市、宜蘭縣、桃園市、新竹縣市、基隆市)
2. 中部地區(苗栗縣、臺中市、彰化縣、南投縣、雲林縣)

3. 南部地區(高雄市、嘉義縣市、臺南市、屏東縣、澎湖縣)

4. 東部地區(花蓮縣、臺東縣)

三、請問您獲得目前工作的方法(可複選)

1. 從政府提供之求職管道

(1) 透過網站應徵： ① 台灣就業通網站

② 其他政府機關網站

(2) 現場服務： ① 各公立就業服務機構

② 現場徵才活動或就業博覽會

(3) 參加政府機關考試

(4) 其他(請說明) _____

2. 從私立就業服務機構提供之求職管道

(1) 透過網站(或 APP)應徵： ① 104 人力銀行(一零四資訊科技股份有限公司)

② 1111 人力銀行(全球華人股份有限公司)

③ 518 人力銀行(數字科技股份有限公司)

④ yes123 人力銀行(一二三生活科技股份有限公司)

(2) 私立就業服務機構現場服務

(3) 其他(請說明) _____

3. 其他求職管道

(1) 公司機構網站

(5) 親友推薦

(2) 社群網站

(6) 自我推薦

(3) 報紙或平面媒體廣告

(7) 師長推薦

(4) 參加公司機構考試

(8) 其他(請說明) _____

四、請問您目前的工作於應徵時有無提出薪資期望?

1. 有，① 提出薪資期望的原因為：(可複選)

(1) 已經設定理想的薪資水準

(2) 已知道一般薪資行情

(3) 做為談判的基礎

(4) 其他(請說明) _____

② 您覺得提出薪資期望是否有助於獲得理想薪資?

(1) 有

(2) 沒有

2. 沒有，原因有哪些?(可複選)

(1) 雇主給的薪資福利已符合自己的期待

(6) 自己欠缺相關證照，不敢要求

(2) 自認為爭取也沒用

(7) 因為有經濟壓力，只求趕快找到工作

(3) 擔心給雇主不好印象，影響應徵結果

(8) 認為薪資不是重點，想先累積經驗

(4) 自己學歷不是很好，不敢要求

(9) 其他(請說明) _____

(5) 自己經驗不足，不敢要求

五、請問您目前的工作性質：

(一) 全時或部分工時：

1. 全時工作

2. 部分工時工作(指較場所單位規定全時勞工正常上班時數有相當程度縮短者)，請問您從事部分工時工作的原因為：(最多複選3項)

(1) 能選擇工作時段

(9) 幫忙親友

(2) 想縮短工作時間

(10) 等待服兵役

(3) 工作比較簡單

(11) 打發時間

(4) 對於工作內容感興趣

(12) 家庭因素(育兒、照顧病人及老人等)，無法擔任全時工作

(5) 可以馬上離職

(13) 體力上無法擔任全時工作



- (6) 職類特性 (14) 找不到全時工作
 (7) 因為目前還是學生 (15) 公司業務緊縮，縮短工時因應
 (8) 貼補家用 (16) 其他（請說明）_____

其中最主要的原因為_____（請填號碼）



(二) 受僱、派遣人力或承攬：（單選）

1. 受僱
 (1) 一般僱用
 (2) 派遣人力（指派遣事業單位與要派單位約定，由派遣事業單位指派所僱用之勞工至要派單位提供勞務，並接受要派單位指揮監督管理之關係。）
 2. 承攬（指定作人與承攬人約定，由承攬人為定作人完成一定之工作，俟工作完成，定作人給付報酬給承攬人之關係。）

(三) 除了這份工作外，您是否尚有其他工作（包含正職及兼職工作）？

- (1) 是，還有_____份工作
 (2) 否

六、請問您目前這份工作平均每週工作_____小時（不含加班工時）

七、請問您(108年)到目前為止有沒有延長工時(加班)工作的情形？

1. 有，平均每週_____小時，其中有領取加班費的時數為_____小時（無則填0），
有轉換補休的時數為_____小時（無則填0）
 2. 沒有

八、請問您目前工作薪資：

1. 計薪方式： (1) 月薪制（不論出勤日數或時數，每月可以領取固定的金額，而不是指每個月發一次薪水）
 (2) 日薪制（指依出勤日數計給薪水）
 (3) 時薪制（指依出勤時數計給薪水）
 (4) 按件計酬（依完成的件數計給薪水）
 (5) 底薪加業績獎金（指除有約定固定底薪外，會再依績效或件數發給獎金）
 (6) 無底薪之績效制（指無約定固定底薪，僅依績效發給薪水或獎金）
 (7) 其他（請說明）_____

2. 平均每月薪資為_____元（指受僱人員經常性收入，如本薪、加班費、固定津貼及獎金，非月薪制者，請換算成平均每月之薪資。）

九、請問您過去一年是否有領到下列各項獎金？

1. 有領到（可複選）
 (1) 工作、績效獎金 (5) 不休假獎金
 (2) 年終獎金 (6) 三節獎金/禮券/禮盒（春節、端午節、中秋節）
 (3) 員工酬勞（含發放現金紅利與股票紅利） (7) 生日禮金/禮券/禮盒
 (4) 全勤獎金 (8) 其他（請說明）_____
2. 沒有領到，原因為：
 (1) 還沒做滿1年無法領取獎金
 (2) 公司沒發獎金
 (3) 其他（請說明）_____

十、請問您目前這份工作，是否曾獲加薪？

1. 沒有
 2. 有，請問獲得加薪的理由為何？（可複選）
 (1) 個人職務晉升 (7) 公司全面調薪

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> (2) 個人在原職務表現良好 | <input type="checkbox"/> (8) 配合基本工資調整 |
| <input type="checkbox"/> (3) 公司獲利增加 | <input type="checkbox"/> (9) 試用期滿調薪 |
| <input type="checkbox"/> (4) 個人服務年資增加 | <input type="checkbox"/> (10) 業務增加 |
| <input type="checkbox"/> (5) 個人完成新的訓練課程或取得新的證照 | <input type="checkbox"/> (11) 其他(請說明) _____ |
| <input type="checkbox"/> (6) 公司擔心我會離職 | |



十一、請問您覺得學校所學與目前工作學以致用的程度？

1. 很高 2. 高 3. 普通 4. 低 5. 很低

貳、初入職場尋職歷程及初次工作經驗(請您以第一次工作時經驗填寫，學生時期打工不算)

一、請問您初次求職前有沒有做準備？

1. 有，做過哪些準備？(可複選)
- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> (1) 增加打工或實習經驗 | <input type="checkbox"/> (4) 找師長、親友諮詢就業方向 |
| <input type="checkbox"/> (2) 考取專業證照 | <input type="checkbox"/> (5) 參加就業講座 |
| <input type="checkbox"/> (3) 做職業興趣分析 | <input type="checkbox"/> (6) 其他(請說明) _____ |
2. 沒有

二、請問您初次尋職時選擇工作考慮的因素有哪些？(可複選)

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1. 能學以致用的工作 | <input type="checkbox"/> 7. 符合自己興趣的工作 |
| <input type="checkbox"/> 2. 能學習到知識技能 | <input type="checkbox"/> 8. 工作負擔較輕 |
| <input type="checkbox"/> 3. 工作穩定性 | <input type="checkbox"/> 9. 有挑戰性 |
| <input type="checkbox"/> 4. 有發展前景 | <input type="checkbox"/> 10. 有升遷機會 |
| <input type="checkbox"/> 5. 薪資及福利 | <input type="checkbox"/> 11. 其他(請說明) _____ |
| <input type="checkbox"/> 6. 通勤方便 | |

三、請問您初次尋職有沒有遭遇到困難？

1. 有遇到困難，遇到的困難為(可複選)
- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> (1) 求職管道不足 | <input type="checkbox"/> (6) 學歷不足 |
| <input type="checkbox"/> (2) 求職面試技巧不足或不會寫履歷 | <input type="checkbox"/> (7) 經歷不足 |
| <input type="checkbox"/> (3) 工作內容要求不了解 | <input type="checkbox"/> (8) 適合的職缺少 |
| <input type="checkbox"/> (4) 不知道自己適合做哪方面工作 | <input type="checkbox"/> (9) 其他(請說明) _____ |
| <input type="checkbox"/> (5) 技能不足 | |
2. 沒有遇到困難

四、請問您畢業後，找到的第一份工作花了_____個月。(小數1位；畢業前即找到工作請填0)

五、請問您在找到第一份工作前的待業期間，主要的活動有哪些？(可複選)

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1. 畢業前即找到工作 | <input type="checkbox"/> 6. 參加職業訓練 |
| <input type="checkbox"/> 2. 一直在找工作 | <input type="checkbox"/> 7. 在家幫忙工作(每週未滿15小時) |
| <input type="checkbox"/> 3. 從事旅遊活動 | <input type="checkbox"/> 8. 服兵役 |
| <input type="checkbox"/> 4. 賦閒在家 | <input type="checkbox"/> 9. 準備考試 |
| <input type="checkbox"/> 5. 作短期進修 | <input type="checkbox"/> 10. 其他(請說明) _____ |

六、請問下列哪些就業資訊對您尋職有幫助？(可複選)

- | | |
|---------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 就業市場與情勢分析 | <input type="checkbox"/> 5. 職業訓練訊息 |
| <input type="checkbox"/> 2. 面試或求職技巧 | <input type="checkbox"/> 6. 其他(請說明) _____ |
| <input type="checkbox"/> 3. 熱門行職業介紹 | <input type="checkbox"/> 7. 都沒有幫助 |
| <input type="checkbox"/> 4. 創業資訊 | |

七、請問目前的工作是否是您的第一份工作？

1. 是(跳答第九題)

2. 不是，①第一份工作做了_____年_____個月

②離開第一份工作的原因為：(可複選)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> (1) 待遇及福利差 | <input type="checkbox"/> (8) 家庭或健康因素(如結婚、生產) |
| <input type="checkbox"/> (2) 工作無發展前景 | <input type="checkbox"/> (9) 工作太累、壓力大 |
| <input type="checkbox"/> (3) 性向不合 | <input type="checkbox"/> (10) 與同事或主管相處困難 |
| <input type="checkbox"/> (4) 工作環境不佳 | <input type="checkbox"/> (11) 想自行開創事業 |
| <input type="checkbox"/> (5) 想更換工作地點 | <input type="checkbox"/> (12) 被資遣解僱 |
| <input type="checkbox"/> (6) 個人技能無法有效發揮 | <input type="checkbox"/> (13) 準備考試 |
| <input type="checkbox"/> (7) 公司經營困難(如破產、倒閉) | <input type="checkbox"/> (14) 其他(請說明) _____ |

八、請問您第一份工作於應徵時有無提出薪資期望？

1. 有，①提出薪資期望的原因為：(可複選)

- (1) 已經設定理想的薪資水準
 (2) 已知道一般薪資行情
 (3) 做為談判的基礎
 (4) 其他(請說明) _____

②您覺得提出薪資期望是否有助於獲得理想薪資？

- (1) 有
 (2) 沒有

2. 沒有，原因有哪些？(可複選)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> (1) 雇主給的薪資福利已符合自己的期待 | <input type="checkbox"/> (6) 自己欠缺相關證照，不敢要求 |
| <input type="checkbox"/> (2) 自認為爭取也沒用 | <input type="checkbox"/> (7) 因為有經濟壓力，只求趕快找到工作 |
| <input type="checkbox"/> (3) 擔心給雇主不好印象，影響應徵結果 | <input type="checkbox"/> (8) 認為薪資不是重點，想先累積經驗 |
| <input type="checkbox"/> (4) 自己學歷不是很好，不敢要求 | <input type="checkbox"/> (9) 其他(請說明) _____ |
| <input type="checkbox"/> (5) 自己經驗不足，不敢要求 | |

九、請問您第一份工作開始時的工作性質是否與現在相同？(工作性質不同指全時/部分工時不同，或受僱/派遣/承攬之不同)

1. 是 (跳答第十一題)
2. 不是

十、請問您第一份工作開始時的工作性質：

(一)全時或部分工時：

1. 全時工作
2. 部分工時工作 (指較場所單位規定全時勞工正常上班時數有相當程度縮短者)

(二)受僱、派遣人力或承攬：(單選)

1. 受僱
 (1) 一般僱用
 (2) 派遣人力(指派遣事業單位與要派單位約定，由派遣事業單位指派所僱用之勞工至要派單位提供勞務，並接受要派單位指揮監督管理之關係。)
2. 承攬 (指定作人與承攬人約定，由承攬人為定作人完成一定之工作，俟工作完成，定作人給付報酬給承攬人之關係。)

十一、請問您第一份工作的起薪：

1. 計薪方式： (1) 月薪制 (不論出勤日數或時數，每月可以領取固定的金額，而不是指每個月發一次薪水)
 (2) 日薪制 (指依出勤日數計給薪水)
 (3) 時薪制 (指依出勤時數計給薪水)

- (4) 按件計酬 (依完成的件數計給薪水)
- (5) 底薪加業績獎金 (指除有約定固定底薪外, 會再依績效或件數發給獎金)
- (6) 無底薪之績效制 (指無約定固定底薪, 僅依績效發給薪水或獎金)
- (7) 其他 (請說明) _____

2. 平均每月薪資為 _____ 元 (指受僱人員經常性收入, 如本薪、加班費、固定津貼及獎金, 非月薪制者, 請換算成平均每月之薪資。)



參、職業生涯發展規劃

一、請問您目前有沒有轉換工作的打算?

- 1. 沒有
- 2. 有, 原因有哪些? (可複選)
 - (1) 待遇太低
 - (2) 工作無發展前景
 - (3) 興趣不合
 - (4) 工作環境不佳
 - (5) 個人技能無法有效發揮
 - (6) 公司經營困難 (如破產、倒閉)
 - (7) 家庭或健康因素 (如結婚、生產)
 - (8) 工作太累、壓力大
 - (9) 與同事或主管相處困難
 - (10) 想自行開創事業
 - (11) 擔心被解僱
 - (12) 準備就業考試
 - (13) 其他 (請說明) _____

二、請問您有沒有到海外工作的打算?

- 1. 沒有
- 2. 有, 打算到哪? (最多複選3項)
 - (1) 中國大陸、港澳 (中國大陸、香港、澳門等)
 - (2) 東北亞 (日本、韓國等)
 - (3) 東南亞 (越南、泰國、新加坡等)
 - (4) 紐澳 (紐西蘭、澳洲等)
 - (5) 美國、加拿大
 - (6) 歐洲
 - (7) 中南美洲 (古巴、墨西哥、秘魯等)
 - (8) 其他 (請說明) _____

三、請問您目前有沒有持有哪方面的證照?

- 1. 有證照, 持有的證照為: (可複選)
 - (1) 技術士證照, _____ 張
 - (2) 專門職業及技術人員考試及格證書, _____ 張
 - (3) 金融從業人員證照, _____ 張
 - (4) 電腦相關證照, _____ 張
 - (5) 語文認證, _____ 張
 - (6) 其他 (請說明) _____, _____ 張
- 2. 沒有

四、請問您未來有沒有打算考證照?

- 1. 有, 想考哪一類的證照: (可複選)
 - (1) 技術士證照, 名稱 _____
 - (2) 專門職業及技術人員考試及格證書, 名稱 _____
 - (3) 金融從業人員證照, 名稱 _____
 - (4) 電腦相關證照, 名稱 _____
 - (5) 語文認證, 名稱 _____
 - (6) 其他 (請說明) _____
- 2. 沒有

五、請問您過去一年有沒有參加學校(含國內及國外)進修課程(或函授教學)?

1. 有

2. 沒有，未進修主因?(單選)

(1) 沒有適合的學校或課程

(2) 工作太忙，沒有時間參加

(3) 進修的費用太高，負擔不起

(4) 進修對升遷或尋(轉)職沒有幫助

(5) 滿意目前的學歷

(6) 沒有相關資訊

(7) 沒有進修計畫

(8) 其他(請說明)



六、請問您過去一年有沒有參加教育訓練(含工作場所提供之訓練)?

1. 有，參加的訓練項目?(可複選)

(1) 專業技術訓練

(2) 語文

(3) 電腦相關課程

(4) 一般行政事務

(5) 領導統御業務管理

(6) 人際關係溝通協調

(7) 職業安全訓練

(8) 銷售或顧客服務之訓練

(9) 其他(請說明) _____

2. 沒有，未參訓主因?(單選)

(1) 不知道提供訓練課程的單位或機構

(2) 沒有適合的訓練課程

(3) 工作太忙，沒有時間參加

(4) 參加訓練的費用太高，負擔不起

(5) 參加訓練對升遷或尋(轉)職沒有幫助

(6) 目前的技能夠用，不需要再參加訓練

(7) 其他(請說明) _____

肆、政府施政措施意見

一、請問您是否知道勞動部勞動力發展署所提供之各項就業服務?

1. 公立就業中心/就業服務台登記求職服務

(1) 知道，有沒有利用這項管道求職?

① 沒有

② 有，有沒有找到工作? A. 有 B. 沒有

(2) 不知道

2. 『台灣就業通 www.taiwanjobs.gov.tw』登記求職服務

(1) 知道，有沒有利用這項管道求職?

① 沒有

② 有，有沒有找到工作? A. 有 B. 沒有

(2) 不知道

3. 『就業博覽會』現場徵才活動

(1) 知道，有沒有利用這項管道求職?

① 沒有

② 有，有沒有找到工作? A. 有 B. 沒有

(2) 不知道

4. 『0800-777888』客服專線就業服務

(1) 知道，有沒有利用這項服務?

① 沒有

② 有

(2) 不知道

二、請問您建議或希望政府提供哪些服務以促進青年就業?(可複選)

1. 提供就業服務及資訊

7. 辦理畢業青年職場見習

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 2. 辦理徵才活動 | <input type="checkbox"/> 8. 提供職涯諮詢或職業心理測驗 |
| <input type="checkbox"/> 3. 提供面試技巧及產業趨勢等研習課程 | <input type="checkbox"/> 9. 提供創業資訊及課程輔導 |
| <input type="checkbox"/> 4. 提供法令宣導及工作權益等說明課程 | <input type="checkbox"/> 10. 提供創業貸款 |
| <input type="checkbox"/> 5. 辦理專業技能訓練 | <input type="checkbox"/> 11. 提供成功案例以供學習 |
| <input type="checkbox"/> 6. 結合學校辦理在學青年職場見習 | <input type="checkbox"/> 12. 其他建議 (請說明) |
| | <input type="checkbox"/> 13. 沒有意見 |



伍、基本資料

一、請問您的性別？

1. 男
2. 女

二、請問您的年齡？_____歲

三、請問您的教育程度 (已取得畢業證書之最高學歷)？您是民國_____年畢業

- | | | |
|-----------------------------------|--|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 國中及以下 | <input type="checkbox"/> 4. 大學 → <input type="checkbox"/> (1) 公立大學 | <input type="checkbox"/> 5. 碩士 |
| <input type="checkbox"/> 2. 高中(職) | <input type="checkbox"/> (2) 私立大學 | <input type="checkbox"/> 6. 博士 |
| <input type="checkbox"/> 3. 專科 | <input type="checkbox"/> (3) 技術學院 | |

四、請問您目前主要身分是否為學生(正式學籍)？

1. 是
2. 否

五、請問您畢業後的工作歷程？(學生時期打工不計入)

- 畢業後第一份工作是_____歲。
- 目前工作是您第_____個工作。
- 在目前事業單位之年資共有_____年_____月。
- 開始工作至目前總共工作年資，共有_____年_____月。

六、請問您目前每月薪資如何運用？(7項百分比合計為100%)

1. 生活費用 (含自用及家用) _____%
2. 房租、貸款 _____%
3. 休閒育樂 _____%
4. 投資理財(儲蓄、保險、基金) _____%
5. 教育訓練 _____%
6. 給父母親 _____%
7. 其他 (請說明) _____, _____%