

國立臺灣大學社會科學院經濟學系



碩士論文

Department of Economics

College of Social Sciences

National Taiwan University

Master's Thesis

誰會成爲典型就業者？
以台灣 2018 至 2020 年爲例

Who will become regular workers?
The case of Taiwan from 2018 to 2020

鄭仲凱

Chung-Kai Cheng

指導教授：廖珮如 博士

Advisor: Pei-Ju Liao Ph.D.

中華民國 113 年 1 月

January, 2024

國立臺灣大學碩士學位論文

口試委員會審定書



誰會成爲典型就業者？
以台灣 2018 至 2020 年爲例

Who will become regular workers?
The case of Taiwan from 2018 to 2020

本論文係鄭仲凱君 (R10323032) 在國立臺灣大學經濟學系完成之碩士學位論文，於民國 113 年 1 月 4 日承下列考試委員審查通過及口試及格，特此證明

口試委員：

廖洞如

(指導教授)

陳妍蓓

蔡宜展

廖洞如



目次

	Page
口試委員審定書	i
目次	ii
致謝	iv
摘要	v
Abstract	vi
第一章 緒論	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究動機	4
第二章 文獻回顧	6
第三章 研究方法	8
3.1 資料來源	8
3.2 變數定義	10
3.3 敘述統計	14
第四章 實證分析	20
4.1 模型設定	20
4.2 迴歸分析	22
4.3 交乘變數	28

4.3.1 個人資訊交乘效果	28
4.3.2 家庭資訊交乘效果	32
第五章 結論	36
參考文獻	39



表目次

表 3-1：敘述統計表	16
表 3-2：個人特徵就業敘述統計表	19
表 3-3：工作性質流動表	19
表 4-1：迴歸分析表——年齡為連續變數	24
表 4-2：迴歸分析表——年齡為虛擬變數	26
表 4-3：交乘變數迴歸分析表——個人資訊	30
表 4-4：交乘變數迴歸分析表——家庭資訊	34

圖目次

圖 1-1：各國非典型就業人口比例圖	3
圖 1-2：台灣非典型就業人口比例圖	3



致謝

本論文順利產出的過程，需要感謝的人事物眾多。首先，我必須感謝也由衷感謝的是一直以來照顧我、帶領我完成這份論文的指導教授廖珮如老師，從指導教授的確認開始，訂下題目、產出實證結果、論文內文的潤飾，以及口試前後的叮嚀與幫助，更不用多說包容在過程中常常因為怠惰而拖延論文進度的我。對於我來說，能順利完成這份研究必須歸功於一位那麼照顧我的指導教授；此外，我也得感謝口試委員陳妍蓓教授以及蔡宜展教授，在口試的過程中幫助我去找出論文的不足之處，也讓我好好地呈現我的研究成果。

當然，必須感謝的也有生活中伴在我身邊的家人、親友，甚至三隻負責給我好心情的貓咪，讓我在撰寫論文的漫長過程中更能體會到身邊的美好事物。儘管時常感到痛苦和煎熬，依舊能繼續前行，這些都是我十分感謝以及珍惜的回憶。

最後，我也非常感謝能幫我產出這份論文的功臣，也就是提供研究資料的學術調查研究資料庫（Survey Research Data Archive, SRDA），本文所採用的資料來自家庭動態調查，能順利完成研究必須感謝 SRDA 以及中央研究院的幫助。

鄭仲凱 謹誌於

台灣大學經濟學系研究所

中華民國一一三年一月



摘要

本文研究想了解台灣就業環境中，就業者所具備的特徵對於成為典型就業者的影響。本文主要是以工作性質作為主軸，來探討非典型就業對於未來就業性質選擇的影響，並且討論非典型就業是否能夠成為就業者轉換到典型就業的跳板。在選定不同變數下，本文研究典型就業者與非典型就業者分別對於未來的工作性質的選擇是否有所差異，並且透過此差異來呈現這二者間轉換的實際狀況。本文使用 2018 年以及 2020 年家庭動態調查的數據，透過機率單位模型估計個人經濟特性對於 2020 年成為典型就業者的機率影響效果。本文發現非典型就業對於轉換為典型就業有一定的負面影響，並非跳板，甚至可能成為阻礙。

關鍵字：勞動力、非典型就業、機率單位模型、青年失業、職業流動



Abstract

This research aims to gain a deeper understanding of the employment environment in Taiwan, specifically exploring the influence of characteristics of employees on their transition to regular employment. The study examines whether non-regular employment can serve as a medium for individuals to transition to regular employment. The research also compares the differences in the choices of future work characteristics between regular and non-regular employees, presenting the actual conditions of transition between the two.

The research data derived from the 2018 and 2020 Panel Study of Family Dynamics, estimating the effects of individual economic characteristics on the probability of becoming a regular employee in 2020 through a probit model. The findings suggest that non-regular employment has a certain negative impact on transitioning to regular employment, indicating that it is not a favorable medium for transition and may even act as an obstacle.

Keywords: labor, non-regular employment, probit model, youth unemployment, occupational mobility



第一章 緒論

1.1 研究背景

隨著近年全球化的興起，國際間貿易興盛，就業環境也相較過去更為多元，企業用人也開始講求彈性 (flexible)，因此，就業也成為一個更複雜的議題。根據經濟合作暨發展組織 (Organisation for Economic of Cooperation and Development, OECD) 統計資料，2022 年 OECD 平均全體失業率為 5%，青年失業率為 10.9%。台灣 2022 年平均全體失業率表現則為 3.67%，青年失業率卻呈現 11.8%。雖然台灣在全體失業率的表現優於 OECD，但在青年失業率這面向卻遠高於全體平均，甚至反超 OECD 的數據。對於台灣青年高失業率的狀況，可能是台灣對於青年就業環境較不友善，對於剛脫離校園的青年就職者而言，由於面對不同於校園的環境，以及就職業務技能的缺乏，都使得青年在就業時容易遇見挫折，若是沒有良好的銜接能力就會呈現青年就業的斷層；其二，可能是職涯規劃不夠完善，導致新鮮人畢業後對於未來就業迷茫，為了快速維持生計或是保持履歷完整勉強選擇不合適的職業充數，導致就業困難或是離職率上升。

而這樣的問題主要可以透過幾種方式改善，一是國家發展就業輔導機構媒合就職者跟企業，這是最主要也最容易觀察出社會中勞資雙方的需求並進一步調整雙方差異；二是透過非典型就業來成為跳板，利用非典型就業較彈性的特性來幫助就業者培養就業技能以及廣泛接觸不同類型的業務。但非典型也有可能成為一



種就職上的陷阱，尤其不完善的法規和企業對非典型就業態度可能導致非典型就業難以達成原欲作為跳板的優勢，反而使非典型就業者更難以轉換成為典型就業。

根據國際勞動組織定義，非典型就業是與典型就業不同的一種僱用安排，主要包括臨時性就業、非全日制工作、臨時介紹所工作及其他多方僱用關係、隱蔽性僱傭關係和依賴性自僱就業等（黃月盈，2019）。台灣則是將典型工作以外的就業者稱之為非典型就業，包含非全時、非長期受聘僱於單一雇主或一家機構的關係，主要分為部分工時、暫時性工作以及派遣工作（鄭津津，2011）。

本文擷取了 OECD 自 2007 年各國非典型就業者比例的數據，圖 1-1 可以看見全球中先進國家非典型就業比例多落於 12% 至 15%，日本雖然未能取得 2013 至 2017 年的數據，但從 2008 年的最低點到 2019 年最高點成長約為 2%。此外，當面臨全球性負面衝擊，如 2008 年金融風暴及 2019 年新冠疫情（COVID-19）都會使非典型就業比例成長，代表當負面衝擊出現時，非典型就業可以做為緩衝使經濟體自我調節。此外，圖 1-1 也可發現，韓國的非典型就業人口比例卻遠高於其他先進國家，且起伏也都較其他國家更為明顯，走勢也與其他國家不同，尤其是圖 1-2 的台灣。圖 1-2 則是 2010 年至 2022 年台灣的非典型就業人數比例，可以觀察出 2011 年以後比例是逐漸成長，到 2019 年稍微下降後繼續緩慢成長。雖然台灣非典型就業比例較先進國家低，但長年呈現的成長趨勢也不得不讓我們更加重視非典型就業的議題，以期對於就業環境能提出適切的政策。

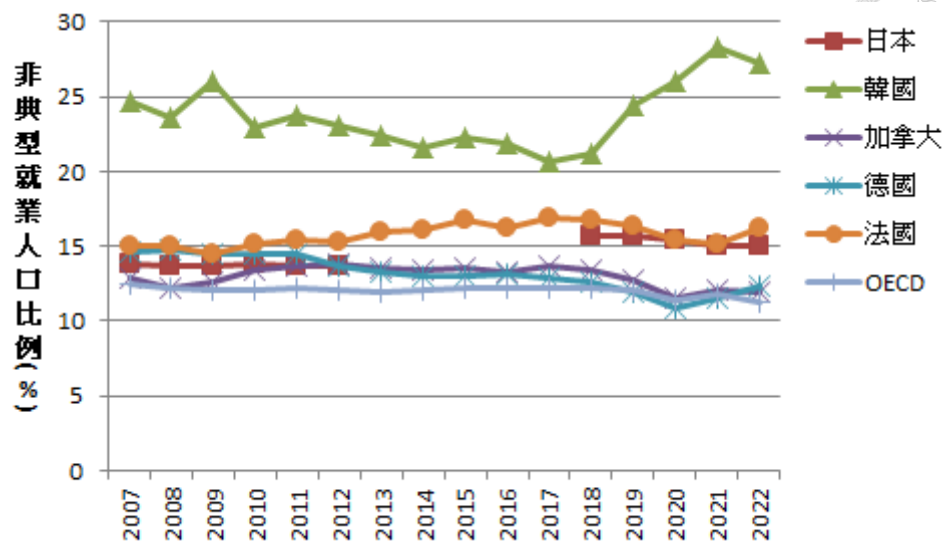
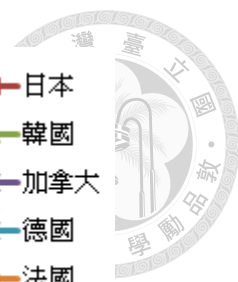


圖 1-1：各國非典型就業人口比例圖
資料來源：OECD 統計資料



圖 1-2：台灣非典型就業人口比例圖
資料來源：行政院主計處




1.2 研究動機

1990 年代日本面臨泡沫危機之時，日本企業爲了應對負面衝擊致力於降低成本，進而導致許多日本中年上班族失去工作。失去工作的同時爲了避免無法維持生計，部分人民選擇透過非典型就業來勉強度日或是等待轉職典型工作。但在當時日本眾多企業仍堅守終身僱用制度，因此對於非典型就業的履歷充滿歧視，這也導致原先只是爲了短暫度日的中年打工人無法擺脫非典型就業的標籤。時過境遷，近 30 年後的現在，終身僱用不再是必然，職業也較以往呈現更多元的組合，當面臨例如 2008 年金融危機以及 2019 年疫情的情況下，這些爲了生計的人民選擇投入非典型就業是否會對未來轉爲典型就業產生負面影響？另外，我國青年失業率較其他國家更高，這也使得許多剛畢業的年輕人投入非典型工作以做爲短暫的履歷，這樣的決策會成爲未來在就業上的助力或是阻力，這是本文想探究的內容之一。

成爲典型就業者，當中除了直接尋找一份典型工作以外，亦可透過非典型就業作爲媒合如實習以及打工累積經驗，並找尋適合自己職涯的工作。對於企業來說，提前尋找合適的人才，或是培養人才爲日後做準備，都是非典型工作的彈性優勢；然而，非典型就業也可能成爲就業銜接的陷阱，例如日本中年打工人案例，非典型就業本身存在訊號效果，對於企業來說是負面的訊號，抑或是非典型就業的工作內容或所屬部門較爲次要，導致轉正職和升遷較爲困難，對於企業可能只是降低成本的作法。除了探討對於工作性質轉換的效果，本文也想透過了解成爲典型就業者具有的特徵，典型就業在台灣就業環境處於主流，這代表能成爲典型就業者對於民眾來說是更爲重要的就業方向。而本文列入許多變數，包含個人資訊以及家庭資訊，透過這些變數來了解有助於成爲典型就業者的因素。

綜上所述，本文主要研究典型就業中所具有的特徵，其中將工作性質做爲主



軸，了解非典型就業對於日後轉換為典型就業的影響：（一）在過去非典型就業是一種維持生計、短暫停留的選擇之一，這樣的選擇是否會對未來職涯產生影響；（二）在現今較為多元彈性的就業環境中，非典型就業究竟對於企業呈現銜接效果還是陷阱效果，以及對於青年就業者來說能否成為一個待業中過度的停靠站，更能支持其花費更多的成本找尋更為契合自己的典型工作。



第二章 文獻回顧

本章節回顧文獻中對於非典型就業的討論，主要是以國外文獻為主，我國學者目前對於非典型就業更多是圍繞在社會學議題上進行討論，比如社會福利、勞動權益，對於非典型就業在經濟體以及勞動就業結構的討論較少。較早是以非典型就業的雇傭關係進行研究（成之約，1998；成之約，2012），到了近年則是以非典型就業者的薪資、就業結構以及就業環境為主軸展開研究（魯慧中、陳明賢，2018）。總結來說，非典型就業在台灣的研究中多半聚焦於較不平等的勞資關係、較差的員工待遇以及工時不足導致整體薪資不如典型就業來的穩定等議題，這些要素都是就業環境中對於勞資雙方產生摩擦的主因。此外，因為全球化以及金融海嘯，更甚者近年的新冠疫情對於全球產業衝擊帶來失業率的上升（翁雅婷，2022），且全球事件導致進入勞動市場的阻礙上升以及全球化分工產業鏈導致勞動市場結構彈性化，使就業市場呈現與上世紀較為明顯不同的分化（洪敬舒，2014）。

國外關於非典型就業的研究早於台灣，各國都對於非典型就業的薪資待遇以及未來發展性多有研究，將非典型就業劃分成跳板與陷阱，研究短暫停留在非典型就業對於未來選擇不同性質的工作是否具正面影響（Booth et al., 2002; Fuller, 2011; Graaf-Zijl et al., 2011）。簡單來說，各國非典型就業具有的特質為工時較短且不穩定、工作內容較為企業次要業務、流動性較高，這些對於想在企業中穩定向上升遷的就業者來說並不具備吸引力；但反而對技術能力較高，需要更多經驗

來維持履歷以及積極主動的就業者有更好的發展動能。所以將非典型就業作為跳板還是陷阱不單只是工作性質本身，亦包含就業者本身的屬性、企業方對於非典型就業者的定位以及整體上非典型就業在就業市場上的放訊效果。



各國對於非典型就業的效果也多有不同看法，如日本學者對於非典型就業視為模糊的訊號，會對於雇主判斷求職者的能力有所誤解，這在日本就業文化中又更為看重 (Kondo, 2007)；荷蘭學者也針對該國青年進行非典型就業和典型就業的畢業生調查，發現較低教育程度者會比較容易進入非典型就業環境，以及其薪資條件會較差 (Vries and Wolbers, 2005)；德國學者研究英德義三國的非典型就業狀況，主要偏向陷阱說，認為雖然非典型就業提供較高的就業流動性，但因為較低的職位限制導致他們未來升職上會出現不適配的狀況，而這些限制也隨就業市場的靈活性而有所改變，所以在英國就因為靈活的就業模式較其他兩國有更小的負面影響 (Scherer, 2004)；韓國學者則是比較日韓兩國在非典型就業上的工作流動性，認為兩國非典型就業並沒有跳板的功能，而是完全走向陷阱說，表示兩國的就業流動機會在工作性質上出現斷層，日本又比韓國嚴重 (Lee and Shin, 2017)。

本文將跟隨上述的文獻，對於台灣的就業市場中非典型就業是典型就業的跳板或陷阱效果進行研究，面對多變的國際環境以及複雜的國內就業狀況來分析對於成為典型就業者的機率分配，並了解目前國外面臨到的就業狀況對於台灣來說是否需要更有效的政策來改善就業市場環境。



第三章 研究方法

3.1 資料來源

本文研究目標為於 2018 年與 2020 年間的典型與非典型工作者，且因為是工作性質轉換追蹤，故需要使用長期追蹤資料 (panel data)，本文選用我國中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心所執行的「家庭動態調查」(Panel Study of Family Dynamics)，運用問卷中的個人資料屬性來分析其工作性質與基本資料之相關性，並利用問卷的追蹤性來研究其工作性質跨時間的流動性。

「家庭動態調查」主要以我國 25 歲以上成年人口為調查對象，問卷主要調查內容包括基本資料 (性別、年齡、教育程度) 以及家庭資料 (父母、子女、配偶資料)，而問卷內容關於工作性質分為三種類型：臨時人員、定期契約人員以及正式編制人員，本文將前二者定義非典型就業，而第三者則為典型就業者。本文透過問卷內容以調查者本人的基本資料與工作性質為主，以其家庭背景資料為輔，擷取所需變數後可利用樣本數為 3380 筆。

「家庭動態調查」會隨時間而新增受訪者，2018 年新受訪者會編入為 2020 年追蹤受訪者當中，故此選用 2018 年的兩份資料 (追蹤受訪者以及新受訪者) 及 2020 年的一份資料 (追蹤受訪者)。且為求資料動態的嚴謹性，當中若有受訪者只擁有單期受訪資料，則會被剔除在資料外；問卷回答也會於後續實證分析時依

照需求進行分類，將於下一節的變數定義進行分類。

此外，本研究所使用資料為 2018 年以及 2020 年的追蹤資料。2019 年底至 2022 年全球受新冠疫情影響甚鉅，因此就業情景以及就業選擇或受疫情影響而有特別趨勢；然而台灣本土疫情直到 2021 年才有較為明顯的影響，故本文採用的資料數據雖涵蓋 2020，但仍具有平常時期的特性。





3.2 變數定義

1) 2020 年工作為典型就業 (Y)

此為虛擬變數；2020 年工作以典型就業者為 1，為非典型者為 0。

2) 2018 年工作性質 (X_1 、 X_2)

此為虛擬變數，分為 3 類：若 2018 年工作性質為非典型則 X_1 為 1，其餘為 0；若 2018 年工作性質為典型則 X_2 為 1，其餘為 0。因此 2018 年工作是典型就業者 (X_1, X_2) = (0,1)、非典型就業者 (X_1, X_2) = (1,0)、未就業為者 (X_1, X_2) = (0,0)。

3) 教育程度 (edu_1 、 edu_2)

此為虛擬變數，分為 3 類：若 2020 年教育程度為大專院校（包括專科學校、獨立學院及大學）畢業者則 edu_1 為 1，其餘為 0；若 2020 年教育程度為碩博士畢業者則 edu_2 為 1，其餘為 0。因此 2020 年教育程度以高中以下 (edu_1, edu_2) = (0,0)、大專院校畢業者 (edu_1, edu_2) = (1,0)、碩博士畢業者 (edu_1, edu_2) = (0,1)。

4) 女性 ($female$)


此為虛擬變數；女性為 1，男性為 0。

5) 年齡 (age)

此為連續變數；為避免將退休樣本誤歸入「未就業」之工作狀態，此問卷擷取 25 歲至 65 歲的受訪者。

6) 居住地區 ($area_1$ 、 $area_2$ 、 $area_3$ 、 $area_4$)

此為虛擬變數，分為 5 類：根據行政院國家發展委員會制定「台灣地區綜合開發計畫」將其劃分為北中南東區，北部為北北基桃新竹宜蘭地區、中



部為苗中彰南投及雲林、南部為嘉南高屏以及澎湖、東部則為花蓮台東。若居住在中部則 $area_1$ 為 1，其餘為 0；若居住在南部則 $area_2$ 為 1，其餘為 0；若居住在東部則 $area_3$ 為 1，其餘為 0；若居住在國外地區則 $area_4$ 為 1，其餘為 0。因此 2020 年居住在北部者 $(area_1, area_2, area_3, area_4) = (0,0,0,0)$ 、居住在中部者 $(area_1, area_2, area_3, area_4) = (1,0,0,0)$ 、居住在南部者 $(area_1, area_2, area_3, area_4) = (0,1,0,0)$ 、居住在東部 $(area_1, area_2, area_3, area_4) = (0,0,1,0)$ ，以及居住在國外地區者 $(area_1, area_2, area_3, area_4) = (0,0,0,1)$ 。

7) 婚姻狀況及配偶就業工作性質 ($marriage_1$ 、 $marriage_2$ 、 $marriage_3$)

此為虛擬變數，分為 4 類：此一虛擬變數先將婚姻狀況分為已婚及已婚以外（包括單身、喪偶、離婚），並將已婚者的配偶其工作就業性質進行分類。若已婚且配偶並未工作則 $marriage_1$ 為 1，其餘為 0；若已婚且配偶為非典型就業者則 $marriage_2$ 為 1，其餘為 0；若已婚且配偶為典型就業者則 $marriage_3$ 為 1，其餘為 0。因此已婚以外者（本文後續皆以單身稱呼）為 $(marriage_1, marriage_2, marriage_3) = (0,0,0)$ 、已婚且配偶未工作者為 $(marriage_1, marriage_2, marriage_3) = (1,0,0)$ 、已婚且配偶為非典型就業者為 $(marriage_1, marriage_2, marriage_3) = (0,1,0)$ 、已婚且配偶為典型就業者為 $(marriage_1, marriage_2, marriage_3) = (0,0,1)$ 。

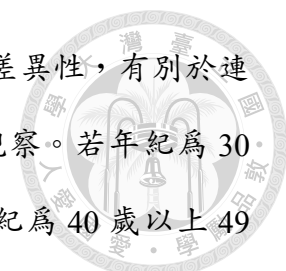
8) 小孩數 ($kids$)

此為連續變數；為擁有的小孩數目。

9) 家事時數 (hwt)

此為連續變數；為受訪者一週時間內所執行家務之小時數。

10) 年齡區間 ($agerange_1$ 、 $agerange_2$ 、 $agerange_3$)



此為虛擬變數，分為 4 類：為更詳細了解各年齡區間的差異性，有別於連續性的年齡變數，我們亦採用年齡區間的虛擬變數來觀察。若年紀為 30 歲以上 39 歲以下者則 $agerange_1$ 為 1，其餘為 0；若年紀為 40 歲以上 49 歲以下者則 $agerange_2$ 為 1，其餘為 0；若年紀為 50 歲以上者則 $agerange_3$ 為 1，其餘為 0。因此 29 歲以下者 $(agerange_1, agerange_2, agerange_3) = (0,0,0)$ 、30 歲至 39 歲者 $(agerange_1, agerange_2, agerange_3) = (1,0,0)$ 、40 歲至 49 歲者 $(agerange_1, agerange_2, agerange_3) = (0,1,0)$ 、50 歲以上者 $(agerange_1, agerange_2, agerange_3) = (0,0,1)$ 。

11) 行業 (ind_1 、 ind_2 、 ind_4 、 ind_5 、 ind_6 、 ind_7 、 ind_8 、 ind_9 、 ind_{10} 、 ind_{11} 、 ind_{12} 、 ind_{13} 、 ind_{14} 、 ind_{15} 、 ind_{16} 、 ind_{17} 、 ind_{18} 、 ind_{19})

此為虛擬變數，分為 18 類：依照行政院主計處發布「中華民國行業標準分類第十次修訂版本」將行業分為 19 種類，為後續進行實證分析方便在此將變數命名改為 1 至 19 來快速查閱其行業別，該行業別相對應數碼為 1，其餘為 0 則代表該樣本所處之行業。

- $ind_1 = 1$ ，其餘 = 0 代表行業為農、林、漁、牧業
- $ind_2 = 1$ ，其餘 = 0 代表行業為礦業及土石採取業 (樣本數為 0)
- $ind_4 = 1$ ，其餘 = 0 代表行業為電力及燃氣供應業
- $ind_5 = 1$ ，其餘 = 0 代表行業為用水供應及污染整治業
- $ind_6 = 1$ ，其餘 = 0 代表行業為營建工程業
- $ind_7 = 1$ ，其餘 = 0 代表行業為批發及零售業
- $ind_8 = 1$ ，其餘 = 0 代表行業為運輸及倉儲業
- $ind_9 = 1$ ，其餘 = 0 代表行業為住宿及餐飲業

- $ind_{10} = 1$ ，其餘 = 0 代表行業為出版、影音製作、傳播及資通訊服務業
- $ind_{11} = 1$ ，其餘 = 0 代表行業為金融及保險業
- $ind_{12} = 1$ ，其餘 = 0 代表行業為不動產業
- $ind_{13} = 1$ ，其餘 = 0 代表行業為專業、科學及技術服務業
- $ind_{14} = 1$ ，其餘 = 0 代表行業為支援服務業
- $ind_{15} = 1$ ，其餘 = 0 代表行業為公共行政及國防；強制性社會安全
- $ind_{16} = 1$ ，其餘 = 0 代表行業為教育業
- $ind_{17} = 1$ ，其餘 = 0 代表行業為醫療保健及社會工作服務業
- $ind_{18} = 1$ ，其餘 = 0 代表行業為藝術、娛樂及休閒服務業
- $ind_{19} = 1$ ，其餘 = 0 代表行業為其他服務業
- ind_3 為比較基準，當所有 ind 變數為 0 時代表該行業為製造業。





3.3 敘述統計

表 3-1 是樣本變數的敘述統計資料，當中將變數分為幾個類別：工作資料、個人資料、家庭資料，工作資料為追蹤受訪者工作性質以及工作行業，個人資料包含性別、年齡以及教育程度，家庭資料則包含配偶以及居住地。樣本數是指具有該變數屬性的樣本數目；比例及平均值為該變數樣本在總樣本下所含的平均值，而虛擬變數則是以比例呈現，最大值與最小值是有利於掌握該變數的範圍，和呈現其虛擬變數之性質。表 3-2 是個人基本資料在不同的就業狀況之敘述統計，主要是呈現 2020 年非典型就業者跟典型就業者在各項個人特徵中相對應的比例，以觀察該變數在不同就業狀態下的分配狀況。表 3-3 則是計算 2018 年工作性質與 2020 年工作性質之間的轉換所形成的表格，以利於觀察兩個年份中不同或相同工作性質者的比例變化。

觀察表 3-1 和表 3-2 後可以發現：

第一、2020 年和 2018 年的工作性質都以典型就業為主，2020 年因為本文需求剔除掉未就業者的樣本，非典型就業比例上升 4% 和典型就業比例上升 5.6%，但依照 2018 年未就業者的比例來看非典型就業成長較典型就業高。第二、總樣本數來看女性占了 44.2%，而女性在 2020 年典型就業者中占 42.5%，略低一些；但 2020 年女性占非典型就業者的 54.9%，在非典型就業環境中性別失衡的狀況較為明顯。有趣的是，在教育程度和年齡區間上也有類似的狀況，典型就業環境下，教育程度和年齡區間的分布比例跟總樣本數非常接近，但到了非典型就業環境中就會有明顯的差異，教育程度是「高中職以下」的 37.4% 大於總樣本數的 22.9%，而年齡區間則是「50 歲以上」的 15.9% 大於總樣本的 7.6%。

第三、根據上點得知 2020 年典型就業中性別、教育程度和年齡區間比例和總樣本大致相同，但非典型就業卻較為不同。相較於典型就業，非典型就業中性別

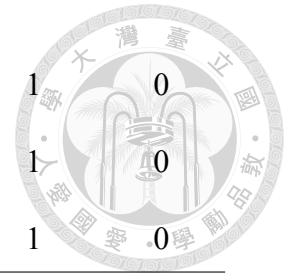
以「女性」、教育程度以「高中職以下」以及年齡區間以「50歲以上」者比例更高；也就是說這三種變數上有較為明顯的趨勢。

接著，表 3-3 中可以發現，2020 年典型就業者有 88.5% 來自 2018 年的典型就業者，但 2020 年非典型就業者僅有 49.2% 來自 2018 年的非典型就業者，也就是說典型就業者的存留比例較非典型就業者高。從這點來說，可以了解到當工作性質一旦進入典型就業環境中就具有持續性，較不易再轉換為別的工作性質；而非典型就業者的來源主要還是以非典型者占多數（49.2%），但比典型就業更加平均。

歸納上述而言，非典型就業者主要的特徵為：教育程度越高越不易成為非典型就業者；女性比例較男性高；年齡區間以 50 歲以上比例明顯上升；以及相較於典型就業，非典型就業較不易維持在非典型就業環境，工作性質變動較典型就業明顯。

表 3-1：敘述統計表

	樣本數	比例及平均值	最大值	最小值
工作性質				
2020 年非典型就業	479	14.2%	1	0
2020 年典型就業	2901	85.8%	1	0
<hr/>				
2018 年未就業	323	9.6%	1	0
2018 年非典型就業	345	10.2%	1	0
2018 年典型就業	2712	80.2%	1	0
<hr/>				
性別				
女性	1495	44.2%	1	0
男性	1885	55.8%	1	0
<hr/>				
教育程度				
高中以下	773	22.9%	1	0
大專院校	1972	58.3%	1	0
碩博士	635	18.8%	1	0
<hr/>				
年齡與區間				
年齡	3380	37.8	64	27
29 歲以下	286	8.5%	1	0
30 歲至 39 歲	1932	57.2%	1	0
40 歲至 49 歲	904	26.7%	1	0
50 歲以上	258	7.6%	1	0
<hr/>				
家庭資料				
單身	1635	48.4%	1	0



配偶未就業	454	13.4%	1	0
配偶為非典型就業	145	4.3%	1	0
配偶為典型就業	1146	33.9%	1	0
小孩數目	3380	0.85	5	0
每週家務時數	3380	6.78	120	0
居住地				
北部地區	1716	50.8%	1	0
中部地區	689	20.4%	1	0
南部地區	845	25%	1	0
東部地區	72	2.1%	1	0
國外地區	58	1.7%	1	0
工作行業				
<i>ind</i> ₁	24	0.7%	1	0
<i>ind</i> ₂	0	0%	0	0
<i>ind</i> ₃	1140	33.7%	1	0
<i>ind</i> ₄	10	0.3%	1	0
<i>ind</i> ₅	19	0.6%	1	0
<i>ind</i> ₆	146	4.3%	1	0
<i>ind</i> ₇	329	9.7%	1	0
<i>ind</i> ₈	163	4.8%	1	0
<i>ind</i> ₉	159	4.7%	1	0
<i>ind</i> ₁₀	124	3.7%	1	0
<i>ind</i> ₁₁	187	5.5%	1	0
<i>ind</i> ₁₂	31	0.9%	1	0

<i>ind</i> ₁₃	116	3.4%	1	0
<i>ind</i> ₁₄	83	2.5%	1	0
<i>ind</i> ₁₅	252	7.5%	1	0
<i>ind</i> ₁₆	266	7.9%	1	0
<i>ind</i> ₁₇	201	5.9%	1	0
<i>ind</i> ₁₈	24	0.7%	1	0
<i>ind</i> ₁₉	108	3.2%	1	0



資料來源：2018 年和 2020 年度家庭動態調查



表 3-2：個人特徵就業敘述統計表

	2020 年為非典型就業者		2020 年為典型就業者	
性別				
女性	263	54.9%	1232	42.5%
教育程度				
高中職以下	179	37.4%	594	20.5%
大專院校	221	46.1%	1751	60.4%
碩、博士	79	16.5%	556	19.1%
年齡區間				
29 歲以下	38	7.9%	248	8.5%
30 歲至 39 歲	257	53.7%	1675	57.7%
40 歲至 49 歲	108	22.5%	796	27.4%
50 歲以上	76	15.9%	182	6.4%

資料來源：2018 年和 2020 年度家庭動態調查

表 3-3：工作性質流動表

	2020 年為非典型就業者		2020 年為典型就業者	
工作轉換				
2018 年為未就業者	100	20.9%	223	7.7%
2018 年為非典型就業者	236	49.2%	109	3.8%
2018 年為典型就業者	143	29.9%	2569	88.5%
總樣本數	479	100%	2901	100%

資料來源：2018 年和 2020 年度家庭動態調查



第四章 實證分析

4.1 模型設定

本文是觀察 2018 年至 2020 年期間工作性質的轉變，以及其他相關變數對工作性質的影響，即 2018 年的工作狀態是否會對 2020 年的工作狀態產生影響。本文研究方法採用機率單位模型（Probit model）。

本節當中，模型設定為：

$$P_i(Y_i = 1 | X_{ij}) = \Phi(\beta_j X_{ij})$$

根據本文第三章變數定義中，等式左邊 Y_i 為 2020 年第 i 位受訪者的工作性質之虛擬變數，當 Y_i 為 1 代表其工作性質為典型就業者。等式右邊分別為 β_j 、 X_{ij} ； β_j 為第 j 個變數中 X_i 和 Y_i 的關係； X_{ij} 下標 i 為第 i 位受訪者，下標 j 為第 j 個變數。 P_i 為給定 X_{ij} 的情況下第 i 個樣本為典型就業者的機率， Φ 為常態累積分布函數。

將 2018 年工作性質 X_1 和 X_2 以及 2020 年工作性質 Y 納入模型後可得：

$$\hat{P}(Y = 1 | X_1, X_2) = \Phi(-0.976X_1 + 1.122X_2 + 0.497)$$

可以從迴歸係數觀察到三個標準分數：2018 年未就業者為 0.497；2018 年非典型就業的 $-0.976+0.497=-0.479$ ；以及 2018 年典型就業的 $1.122+0.497=1.619$ ，並透過標準常態分配可知 2020 年為典型就業的機率分別為 0.69、0.316 以及 0.947。

將結果對照表 3-3 可以發現，2018 年未就業者於 2020 年為典型就業者人數比為 $223/323$ 約等於 0.69，2018 年非典型就業於 2020 年典型就業者人數比為 $109/345$ 約等於 0.316，而 2018 年典型就業者於 2020 年典型就業者人數比為 $2569/2712$ 約等於 0.947，和模型輸出一致。然而這並未加入其他影響就業狀態變數，因此結果受其他除 2018 年就業狀態以外的因素影響，可能導致迴歸係數估計偏誤，將於下一節擴展迴歸模型，納入更多本文欲探討的變數並分析其影響。

由於機率單位模型其模型結構並非線性，所以無法透過迴歸係數直觀觀察機率的變化，但因為多為虛擬變數，可以利用其正負以及數值大小來呈現對於解釋變數的正負面效果和影響的力度，進而去解釋迴歸結果。以下，本文將從此角度分析迴歸結果。



4.2 迴歸分析

本節將延續上一節的模型架構並且納入更多變數，本文將這些變數分為四類：工作性質、個人資訊、家庭資訊以及工作行業，並且依序納入迴歸分析，將迴歸結果整理於表 4-1。主要發現如下：

第一、迴歸結果 (1) 除了工作性質以外還加入了個人資訊 (性別、年齡以及教育程度)，當中工作性質係數和上節最末的迴歸結果方向相同，數值差距僅只有約 0.01 和 0.03，且皆具顯著性；新納入的變數中性別具有顯著性，為女性時對 2020 年工作為典型就業有負面影響；年齡則影響非常小，根據上一章敘述統計可以發現主要為 50 歲以上年齡區間比較有顯著差異，導致年齡整體上有負面影響；教育程度則是越高越對典型就業機率有正向幫助，且都具有顯著性。

第二、迴歸結果 (2) 納入了家庭資訊 (配偶、小孩數、家事時數以及居住地)，當中對原有變數的迴歸係數方向影響不明顯，顯著性的影響也相同，其中年齡的影響變得更顯著。配偶變數組合當中，配偶為非典型就業相對於單身來說有負面影響，但若配偶為典型就業則是正面影響，代表配偶的工作性質對追蹤者的工作性質有同向影響。小孩數對 2020 年典型就業的影響為正面，較有可能是典型就業的狀態下更適合家庭去養育小孩；關於居住地區，較有意思的是，雖然全部相對於居住在北部地區皆是不利於典型就業，但南部地區更具顯著性，且國外地區的非典型就業係數更大，因此可以推測與居住國外者本身特質有關，例如旅居、或是短期國外打工等。

第三、迴歸結果 (3) 納入了工作行業，以製造業為基準。之前包含的係數方向皆沒有受影響；個人資訊當中，女性的負面影響減小以及教育程度的正面影響增強；而家庭資訊各系數數值變化不大。行業本身相對於製造業，除去電力及燃氣供應業以外皆是對 2020 年典型就業有負面影響。電力及煤氣供應業樣本數僅有

10 筆且皆為典型就業，因此可以觀察到其係數數值遠超其他行業變數。而當中較具顯著性的變數，都有該行業較難以定義正常上班時間以及打工、兼職比例較高的特性，根據勞動部「2019 年部分工時勞工就業實況調查」中可知以餐飲服務生為部份工時工作內容占比最高，有 17.6%，教師也有 7.6%。

第四、有趣的是，隨著添加的變數越多，常數項也呈現正向成長，而因為迴歸中虛擬變數居多，代表選定作為基準值的狀態：男性、單身、居住在北部地區、製造業以及本身於 2018 年為未就業的狀態下，更有可能於 2020 年成為典型就業者。

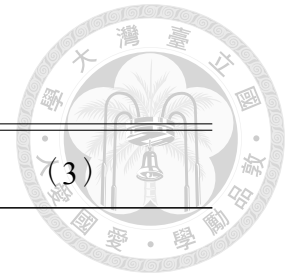
接著，將迴歸中的年齡變數換成年齡區間變數，來觀測不同年齡區間對典型就業的機率影響，結果如表 4-2：

第一、年齡區間雖然在 40 至 49 歲中效果呈現不顯著，但仍可以視為年齡越大負面效果也越強，這也符合在敘述統計觀察到的現象。其他個人資訊變數相較於表 4-1 在也大多是在數值上有些許的變化，具體在方向以及效果影響不大。

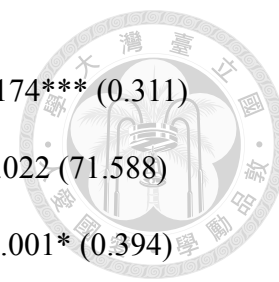
第二、而在家庭資訊變數方面效果影響就較為明顯，主要是居住地區的顯著性消失，以及配偶在非典型就業的影響更為顯著，前者代表在年齡區間和居住地區有一定的相關性，這可能導致一部分居住地區的解釋效力被年齡區間稀釋；而後者則代表配偶的就業狀況對於不同年齡層的受訪者影響更為明顯。

以上觀察結果發現，2018 年工作性質以及個人資訊是影響 2020 年就業狀態的重要因素，故本文將透過交乘變數的使用來探討二者之間的交互作用，進一步了解控制不同變數下對其他變數的影響。

表 4-1：迴歸分析表——年齡為連續變數



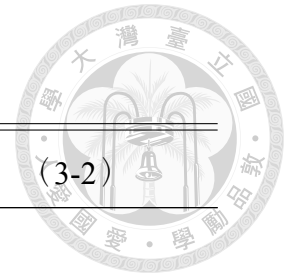
	(1)	(2)	(3)
工作性質			
X_1	-0.968*** (0.103)	-0.964*** (0.104)	-0.824*** (0.110)
X_2	1.095*** (0.085)	1.101*** (0.086)	1.127*** (0.091)
個人資訊			
<i>female</i>	-0.226*** (0.064)	-0.252*** (0.066)	-0.142 (0.073)
<i>age</i>	-0.009 (0.004)	-0.017*** (0.005)	-0.016** (0.005)
教育程度			
<i>edu₁</i>	0.364*** (0.077)	0.356*** (0.080)	0.462*** (0.090)
<i>edu₂</i>	0.425*** (0.101)	0.411*** (0.105)	0.622*** (0.123)
家庭資訊			
配偶			
<i>marrige₁</i>		0.011 (0.115)	0.042 (0.121)
<i>marrige₂</i>		-0.380* (0.154)	-0.383* (0.160)
<i>marrige₃</i>		0.197* (0.092)	0.228* (0.098)
<i>kids</i>		0.110* (0.045)	0.117* (0.047)
<i>hwt</i>		-0.005 (0.004)	-0.006 (0.004)
居住地區			
<i>area₁</i>		-0.073 (0.087)	-0.034 (0.092)
<i>area₂</i>		-0.209** (0.078)	-0.188* (0.083)
<i>area₃</i>		-0.334 (0.191)	-0.115 (0.196)
<i>area₄</i>		-0.401 (0.216)	-0.487* (0.231)
工作行業			




<i>ind</i> ₁ 農、林、漁、牧業			-1.174*** (0.311)
<i>ind</i> ₄ 電力及燃氣供應業			3.022 (71.588)
<i>ind</i> ₅ 用水供應及污染整治業			-1.001* (0.394)
<i>ind</i> ₆ 營建工程業			-0.945*** (0.153)
<i>ind</i> ₇ 批發及零售業			-0.285* (0.137)
<i>ind</i> ₈ 運輸及倉儲業			-0.302 (0.182)
<i>ind</i> ₉ 住宿及餐飲業			-0.589*** (0.152)
<i>ind</i> ₁₀ 出版、影音製作、傳播及資通訊服務業			-0.330 (0.214)
<i>ind</i> ₁₁ 金融及保險業			-0.258 (0.194)
<i>ind</i> ₁₂ 不動產業			-0.250 (0.364)
<i>ind</i> ₁₃ 專業、科學及技術服務業			-0.365 (0.212)
<i>ind</i> ₁₄ 支援服務業			-0.824*** (0.192)
<i>ind</i> ₁₅ 公共行政及國防；強制性社會安全			-0.778*** (0.136)
<i>ind</i> ₁₆ 教育業			-1.113*** (0.131)
<i>ind</i> ₁₇ 醫療保健及社會工作服務業			-1.124*** (0.139)
<i>ind</i> ₁₈ 藝術、娛樂及休閒服務業			-0.726* (0.342)
<i>ind</i> ₁₉ 其他服務業			-0.378* (0.186)
截距項	0.680*** (0.204)	1.010*** (0.220)	1.266*** (0.238)
McFadden	0.311	0.326	0.381

註：表內 * 代表 $p < 0.1$ (10% 顯著水準)，** 代表 $p < 0.05$ (5% 顯著水準)，*** 代表 $p < 0.01$ (1% 顯著水準)；括號內為標準誤。

表 4-2：迴歸分析表——年齡為虛擬變數



	(1-2)	(2-2)	(3-2)
工作性質			
X_1	-1.110*** (0.146)	-1.088*** (0.148)	-0.935*** (0.156)
X_2	0.960*** (0.134)	0.991*** (0.135)	1.031*** (0.143)
個人資訊			
<i>female</i>	-0.251*** (0.070)	-0.281*** (0.072)	-0.197* (0.080)
教育程度			
<i>edu₁</i>	0.323*** (0.094)	0.323*** (0.096)	0.396*** (0.105)
<i>edu₂</i>	0.356*** (0.089)	0.357*** (0.093)	0.550*** (0.110)
年齡區間			
<i>agerange₁</i>	-0.344* (0.171)	-0.423* (0.175)	-0.396* (0.179)
<i>agerange₂</i>	-0.211 (0.179)	-0.361 (0.187)	-0.306 (0.192)
<i>agerange₃</i>	-0.644** (0.198)	-0.841*** (0.214)	-0.759*** (0.219)
家庭資訊			
配偶			
<i>marrige₁</i>		-0.006 (0.122)	0.006 (0.128)
<i>marrige₂</i>		-0.490** (0.163)	-0.496** (0.169)
<i>marrige₃</i>		0.189 (0.099)	0.212* (0.105)
<i>kids</i>		0.096* (0.047)	0.109* (0.049)
<i>hwt</i>		-0.001 (0.004)	-0.003 (0.004)
居住地區			
<i>area₁</i>		-0.039 (0.095)	-0.004 (0.101)
<i>area₂</i>		-0.207* (0.085)	-0.176 (0.090)



<i>area</i> ₃		-0.335 (0.219)	-0.070 (0.229)
<i>area</i> ₄		-0.258 (0.255)	-0.315 (0.275)
工作行業	-	-	✓
截距項	0.853*** (0.213)	0.918*** (0.220)	1.175*** (0.242)
McFadden	0.333	0.348	0.399

註：表內 * 代表 $p < 0.1$ (10% 顯著水準)，** 代表 $p < 0.05$ (5% 顯著水準)，*** 代表 $p < 0.01$ (1% 顯著水準)；括號內為標準誤。



4.3 交乘變數

4.3.1 個人資訊交乘效果

本節中，將延續上節的迴歸結果，為探討變數間的交互作用，將納入交乘變數以利觀察控制其他變數時，單一變數在不同狀態下的變化。

首先上節迴歸分析中可以發現除去原本工作性質外，個人資訊對於 2020 年工作性質具備較顯著的解釋效力，因此先將 2018 年工作性質的虛擬變數與個人資訊中的個別變數做交乘處理後分別納入迴歸，得出三個不同的迴歸結果：分別為工作性質與性別的交乘項、工作性質與年齡的交乘項，以及工作結果與教育程度的交乘項，可以發現固定 2018 年工作性質的狀態下不同變數在交乘變數中分別造成不同效果，由於年齡為虛擬變數或連續變數的迴歸結果類似，以下將只呈現年齡為連續變數的交乘效果。

結果整理於表 4-3，主要發現如下：

第一、迴歸結果 (4) 中，2018 年工作性質對 2020 年工作性質和表 4-1 的影響方向大致相同，代表原先就業狀態有一定的影響，此外性別和年齡都不再顯著，而性別在表 4-1 迴歸 (3) 中納入工作行業後顯著性就消失，可能表示行業有一定的性別趨勢。教育程度也維持越高的教育程度對典型就業越有正向影響。交乘項雖然都沒有顯著性，但仍可以稍微看出典型就業和非典型就業中，非典型的負面影響呈現男性較女性明顯。

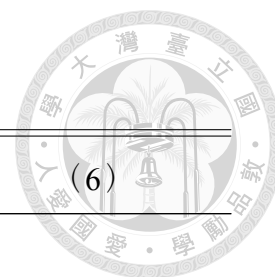
第二、迴歸結果 (5) 中納入工作性質和年齡的交乘項，2018 年的工作性質中，非典型就業的係數仍然保持負向，但典型就業卻變向但不顯著，同時截距項也從 0.95 上升到 1.889，代表 2018 年未就業跟典型就業者對 2020 年就業狀態的影響效果趨同。這方面可以推論為就業狀態跟年齡有關，隨年齡增長對 2020 年就

業有負向影響，但透過交乘項可以將典型就業者的年齡效果抵銷，導致這兩者真正對 2020 年工作性質的影響差異來自年齡而非就業狀態。

第三、迴歸結果 (6) 中納入工作性質和教育程度的交乘項，相較於結果 (5) 截距項回到原先水準，2018 年工作性質方向也呈現非典型就業的負面影響以及典型就業的正面影響；當中典型就業的係數和原先差異不大，但非典型就業的係數數值卻比較小，代表交乘項的納入對於 2018 年為非典型就業者有較明顯的效果；教育程度仍呈現顯著的正向效果，且是越教育程度高正面效果越好。交乘項為工作性質和教育程度，固定為 2018 年非典型就業者時，兩種教育程度都會對 2020 年工作性質產生負面效果，且是教育程度越高負面效果越嚴重。有趣的是，在非典型就業狀態時，教育程度的正面效果會和交乘項帶來抵銷的作用，意即非典型就業狀態下是比較不受教育程度的影響，這個影響也導致非典型就業的係數數值變小，因為教育程度的正面效果減弱。

納入個人資訊交乘效果時，可以發現個別效果出現變化，意味著相較於上一節的迴歸結果中，交乘項有效將固定工作性質下的性別、年齡、教育程度所帶來的效果區別，雖然顯著性受到影響，但大致上並未影響迴歸的效果。

表 4-3：交乘變數迴歸分析表——個人資訊



	(4)	(5)	(6)
工作性質			
X_1	-0.791*** (0.156)	-1.808*** (0.515)	-0.391* (0.183)
X_2	1.083*** (0.127)	-0.182 (0.446)	1.146*** (0.153)
個人資訊			
<i>female</i>	-0.137 (0.233)	-0.121 (0.071)	-0.120 (0.072)
<i>age</i>	-0.006 (0.005)	-0.031** (0.010)	-0.007 (0.005)
教育程度			
edu_1	0.454*** (0.087)	0.449*** (0.087)	0.602*** (0.176)
edu_2	0.599*** (0.118)	0.579*** (0.118)	0.783** (0.255)
交乘變數			
性別			
$X_1 * female$	-0.084 (0.212)	-	-
$X_2 * female$	0.056 (0.176)	-	-
年齡			
$X_1 * age$	-	0.026 (0.013)	-
$X_2 * age$	-	0.034** (0.012)	-
教育程度			
$X_1 * edu_1$	-	-	-0.631** (0.240)
$X_1 * edu_2$	-	-	-0.766* (0.319)
$X_2 * edu_1$	-	-	-0.057 (0.197)
$X_2 * edu_2$	-	-	-0.028 (0.285)
工作行業	✓	✓	✓

截距項	0.950*** (0.2233)	1.889*** (0.400)	0.881*** (0.244)
McFadden	0.365	0.368	-0.370

註：表內 * 代表 $p < 0.1$ (10% 顯著水準)，** 代表 $p < 0.05$ (5% 顯著水準)，*** 代表 $p < 0.01$ (1% 顯著水準)；括號內為標準誤。

打勾為有納入迴歸。



4.3.2 家庭資訊交乘效果

本節中將納入以家庭資訊為主的交乘變數，選用的是工作性質與小孩數以及家事時數的交乘項，想透過這兩者交乘變數來探究不同就業性質下家庭變數對於2020年就業狀態是否有影響，結果整理於表4-4，主要發現如下：

第一、迴歸結果(7)、(8)中截距項呈現比表4-1的迴歸結果更高的數值，2018年工作性質呈現非典型就業對2020年就業狀態有負面影響，典型就業有正面影響，且兩者都有顯著影響力；性別和年齡皆是負面效果，性別在迴歸結果(8)中有較好的顯著性，而年齡在兩個迴歸結果中呈現的效果大致相同；教育程度仍維持越高越有更強的正面效果，和前面的迴歸結果差距不大，僅有數值上的差別，實際效果也受截距項以及其他納入的變數數值影響；配偶的變數只有在有配偶且配偶的工作性質為非典型及典型有顯著性且是同向影響，非典型就業的配偶會有負面效果，典型就業的配偶會有正面的效果。

第二、迴歸結果(7)納入的是工作性質和家事時數的交乘項，結果是無論是典型還是非典型下都有正面影響，不過因為非典型與家事時數的交乘項效果沒有顯著性，所以可以理解為2018年為典型就業者的狀態下，家事時數的負面效果可以被交乘項的正面效果所抵銷，也就是說這個狀態下的家事時數對於2020年就業的影響變小了；而非典型就業因為交乘項的不顯著，可以理解為家事時數越長，對於2020年典型就業的機率會變得更小。

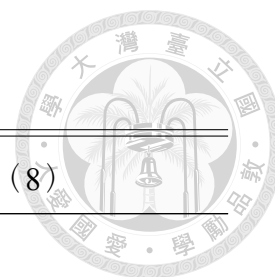
第三、迴歸結果(8)納入的是工作性質和小孩數的交乘項，可惜的是納入的兩個交乘項都呈現不顯著的正面效果，而且可以發現原先小孩數的係數也被稀釋過去，不過仍可以發現，納入交乘項後反而將家事時數的係數的顯著性給消除了，代表新納入的交乘變數和做家事之間有部分趨勢。

家庭資訊的交乘變數並沒有像個人資訊的交乘變數有比較好的解釋效果，大

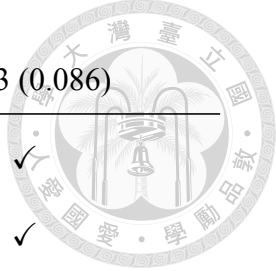
多情況下都呈現沒有顯著效果，但也有像家事時數這樣的例子，可以知道在 2018 年不同的工作性質下該變數會對 2020 年就業性質有不同程度上的影響。



表 4-4：交乘變數迴歸分析表——家庭資訊



	(7)	(8)
工作性質		
X_1	-0.964*** (0.146)	-0.941*** (0.138)
X_2	0.941*** (0.123)	1.021*** (0.115)
個人資訊		
<i>female</i>	-0.137 (0.073)	-0.145* (0.073)
<i>age</i>	-0.014** (0.005)	-0.014** (0.005)
教育程度		
<i>edu₁</i>	0.476*** (0.089)	0.471*** (0.089)
<i>edu₂</i>	0.631*** (0.121)	0.624*** (0.121)
家庭資訊		
配偶		
<i>marrige₁</i>	0.035 (0.121)	0.040 (0.121)
<i>marrige₂</i>	-0.386* (0.160)	-0.388* (0.160)
<i>marrige₃</i>	0.241* (0.098)	0.240* (0.098)
<i>kids</i>	0.121* (0.047)	0.010 (0.081)
<i>hwt</i>	-0.031** (0.011)	-0.006 (0.004)
交乘變數		
家事時長		
$X_1 * hwt$	0.021 (0.014)	-
$X_2 * hwt$	0.028* (0.012)	-
小孩數		
$X_1 * kids$	-	0.133 (0.095)



$X_2 * kids$	-	0.133 (0.086)
工作行業	✓	✓
居住地區	✓	✓
截距項	1.355*** (0.246)	1.332*** (0.246)
McFadden	0.379	0.378

註：表內 * 代表 $p < 0.1$ (10% 顯著水準)，** 代表 $p < 0.05$ (5% 顯著水準)，*** 代表 $p < 0.01$ (1% 顯著水準)；括號內為標準誤。

打勾為有納入迴歸。



第五章 結論

就業環境對於國家發展影響深遠，尤其自 2008 年金融風暴以降，各國面對高速發展的科技以及日新月異的就業市場展現出日益蓬勃的勞動環境，這也導致就業模式的改變，以行政院發布的「人力運用調查」中，2010 年到 2022 年的非典型就業人口從 723,000 成長至 798,000，其勞動占比從 6.89% 成長至 7.02%。2019 年起全球爆發新冠疫情，對於全球造成巨大的衝擊，台灣雖因為早期的防疫政策使其未在疫情初期受到直接衝擊，但全球的景氣下滑也連帶影響到台灣，故本文的研究目的即為探究 2018 至 2020 年台灣受疫情影響導致典型就業與非典型就業的轉換狀況。

本文採用家庭動態調查的追蹤資料研究 2018 到 2020 年工作性質的轉換，透過模型推估選定變數對於影響未來工作性質的效果，並且由此推論出更有可能成為典型就業者的因素。此外，透過文獻可以了解作為非典型就業者，工作性質本身對於未來工作性質的局限性，以上述迴歸結果可以得出，2018 年的工作性質對於 2020 年的工作性質影響顯著，且不同迴歸設定的結果都是以典型就業的正向影響以及非典型就業的負向影響為主，這代表文獻中陷阱說更符合這兩年間的事實。此外，個人資訊對於工作性質選擇也有較大的影響力，普遍來說性別和學歷都有較顯著的影響效果，且多數情況也是維持其方向，前者是以女性有較大機率會成為非典型就業，這有可能是呈現出性別在就業環境中的侷限，可能是未來作為政策制定或是就業環境改善的狀況；後者則是有學歷越高越可能成為典型就



業，代表典型就業環境中學歷的重要性舉足輕重，就業環境中也可能對於學歷更為看重。

家庭資訊和工作行業對於工作性質的效果就沒有個人資訊來的明顯和重要，主要是有無配偶及配偶之工作性質以及居住地區有比較顯著的效果，配偶對於本身的工作性質有影響可能來自於類似的工作環境所導致，結婚的考量中本就有高機率納入工作性質所呈現的社會階級；而後者可能單純只是在區域發展中呈現的發展不均衡所導致的，例如南部和東部有更多的農林漁牧就業人口比例導致更高的非典型就業等等。工作行業本身和工作性質就有較高相關性，代表某些行業對於某類工作性質有高度偏好。

交乘項雖然迴歸結果都不顯著，但數據裡也有相較前面尚未納入交乘項的迴歸結果中不同的效果，如非典型就業狀態下，納入學歷和就業性質的交乘變數後，學歷對於轉換為典型就業的效果將會被抵銷，這代表當政策上需要對於非典型就業者轉換為典型就業者的就業輔助中，優先考慮學歷以外部分加強；或是典型就業狀態下，納入年齡和就業性質的交乘變數後，年齡在典型就業中的負面效果也將被抵銷，也就是說典型就業留存並不太受年齡的影響。直言之，以迴歸結果來說，非典型就業具有陷阱效果，學歷則能在典型就業中有更好的表現，性別在大多典型就業環境中都是負向效果，年齡影響不明顯。配偶與其工作性質相較於單身者呈現趨同影響，居住地區則是來自於地域性發展不均，小孩數和家事時長普遍效果不明顯。交乘項主要都是將固定工作性質中，其他性質的效果抵銷居多，代表不同工作性質環境裡所著重特性不同。

本文研究的過程中受限於資料，未能更進一步更多有趣的議題。首先在數據上具有參考性質和縱橫性質的年份僅有 2018 年以及 2020 年，能用於追蹤的年份短暫且並未切入到當國際局勢受負面衝擊時就業環境的變化，尤其台灣於新冠疫



情中的衝擊主要是以 2021 年為主，本文資料難以呈現。若將來有較長的追蹤資料，則可以進一步討論工作性質的轉換是否受景氣循環影響。此外，問卷資料僅能看出該追蹤受訪者於 2018 年以及 2020 年受訪當下的工作性質，難以看出其中間的變化，因此本文目前資料無法呈現出 2018 年至 2020 年間多次改變工作性質的可能；最後是勞動就業者的就業意願，江豐富（2011）提到非典型就業和典型就業的工資給付上相差無幾，儘管工時較少以及員工福利導致整體非典型就業者的薪資所得較低。但目前多變的就業環境中，以多種非典型就業組合成的彈性就業狀態也可能成為非典型就業者的就業意願，忽略受訪者對於就業性質的偏好，或許可能產生偏誤，進而不利於政策形成。然而，本文所採用的資料並沒有適合衡量就業意願的變數，這些都可成為未來研究的可能延伸方向。



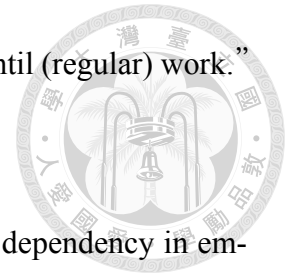
參考文獻

- [1] 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。
- [2] 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。
- [3] 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。
- [4] 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。
- [5] 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。
- [6] 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。
- [7] 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。
- [8] 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。



- [9] 于若蓉 (2019)。家庭動態資料庫的建立：第十七年計畫 (RR2018)(C00333_1)【原始數據】。取自中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心學術調查研究資料庫。
- [10] 于若蓉 (2021)。家庭動態資料庫的建立：第十七年計畫 (RCI2018)(C00333_2)【原始數據】取自中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心學術調查研究資料庫。
- [11] 勞動部 (2021)。〈109 年部分工時勞工就業實況調查報告〉。
- [12] 勞動部 (2022)。〈111 年 15-29 歲青年勞工就業狀況調查報告〉。
- [13] 于若蓉 (2022)。家庭動態調查：2020 追蹤問卷 (RR2020) (C00377_1)【原始數據】。取自中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心學術調查研究資料庫。
- [14] 翁雅婷 (2022)。非典型就業是陷阱還是跳板？對台灣年輕人第一份與後續工作的分析。〔碩士論文。國立臺北大學〕。
- [15] Booth, A. L., Francesconi, M. and Frank, J. (2002). “Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?” *SSRN Electronic Journal*, 673: 189-213.
- [16] 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.
- [17] Giesecke, J. and Groß, M. (2004). “External labour market flexibility and social inequality.” *European Societies*, 6: 347-382.
- [18] 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.



- [19] Kondo, Ayako, (2007). "Does the first job really matter? State dependency in employment status in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Elsevier, vol. 21(3), pages 379-402, September.
- [20] Lee, Byoung-Hoon and Shin, Kwang-Yeong (2017). "Job Mobility of Non-Regular Workers in the Segmented Labor Markets: a Cross-national Comparison of South Korea and Japan." *Development and Society*, 46(1), 1—23.
- [21] 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.
- [22] 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.