

國立政治大學勞工研究所

碩士學位論文

台灣失業青年之疤痕成因與效應

The Scarring Cause and Effect of Youth Unemployment in

Taiwan

指導教授：林季平博士

Advisor : Ji-Ping Lin, Ph.D.

研究生：鄒博全 撰

Po-Chuan Tsou

中華民國一百零六年七月

July. 2017

中文摘要

疤痕效應(Scarring Effect)所指的當一個人的就業歷程出現失業，失業將會對往後的就業歷程產生長期性的影響，且影響的範圍相當廣，包含收入、就業狀況、身心健康等等。然而，在所有年齡層中，青年是最容易失業且待在勞動市場中時間最長的群體。

本研究將在疤痕效應的理論基礎上探討：台灣青年在失業後是否會影響終生的就業歷程、造成長期性工作貧窮的現象。本研究試著從青年找不到適得其所的工作時，其實際工作狀況和生活來理解失業的成因及長期性影響。

本研究採取多元方法的研究設計，透過「人力運用擬-追蹤調查資料庫」以及「華人家庭動態資料庫」比較 15-29 歲有失業經驗的青年及無失業經驗青年，往後薪資及就業狀況，觀察失業的短期性及長期性的影響。並以深度訪談的方式，訪談七位不同背景且在 15-29 歲期間有 3 個月以上失業經驗的受訪者，透過訪談青年失業理解連續性脈絡，藉此理解疤痕效應的成因及疤痕效應造成影響的詳細情形。

實證結果發現不論觀察期長短，有失業經驗的青年的收入漲幅普遍會低於沒有失業經驗的青年，失業確實會對收入水準造成長期影響。就業情形的差異上，有失業經驗青年陷入再度失業的機率普遍高於無失業經驗青年陷入失業的機率。

訪談結果發現疤痕效應的原因有(一)工作經驗不足，無法進入職場；(二)雇主對過短工作經驗的負面評價；(三)人力資本難以積累；(四)社會關係封閉，難以向外得到援助；(五)工作經驗的中斷。

本研究透過疤痕效應的理論，指出失業對青年所造成的長期性影響。藉由實證數據及訪談結果，深入理解青年失業所造成的長期性影響及成因，作為解決青年失業問題及工作貧窮上的政策參考。

關鍵字：疤痕效應、青年失業、青年、失業長期性影響



英文摘要

The “Scarring Effect” means the unemployment of a person's career path, which will have a long-term impact on the future career path, and have the influence of a wide range, including income, employment status, physical and mental health and so on. However, youth have the highest unemployment rate in all ages and have the longest time in the labor market.

This study will explore the theory of scarring effect: whether unemployment will affect Taiwanese youth's lifetime career path after unemployment, resulting in long-term poverty. This study tries to understand the causes and long-term effects of unemployment from the time when youth find jobs that are not suitable for them.

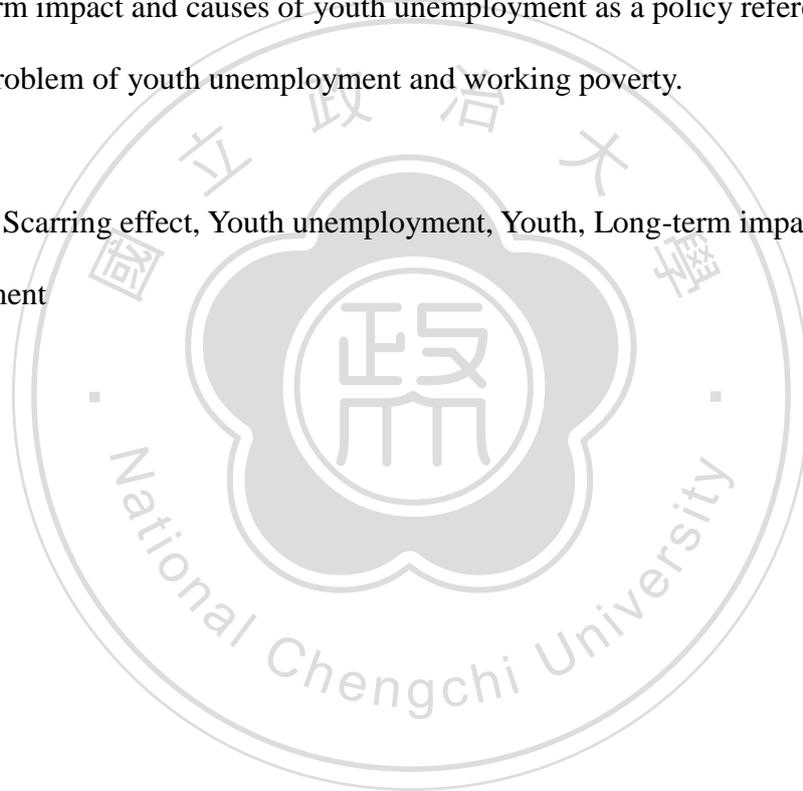
This study is based on a multimethod research approach to compare youth from 15 to 29 years old with unemployed experience and young people with no unemployment experience. Through "Manpower Utilization Quasi-longitudinal Survey" and the “Panel Study of Family Dynamics” in subsequent earnings and employment status, we observe the short-term and long-term effects of unemployment. And through deep-interviews with seven different backgrounds and those who had more than three months of unemployment experience during the 15-29 year old period, we understand the continuity of unemployment, the causes of scar effects and the details of the impact.

The empirical results show that regardless of the length of the observation period, the income growth of youth with unemployed experience is generally lower than which of those without unemployed experience. Unemployment will indeed have a long-term impact on income levels. The difference in employment status, the re-unemployment rate of the youth with unemployment experience is higher than which of youth without unemployment experience.

The results of interviews finds that the cause of scarring effects are contributed to (1)Lack of working experiences to get work. (2)Employer have negative impression on short working experience.(3)The difficulty of accumulating human capital.(4) Closed social relationships, which is difficult to get assistance from others. (5)Interruption of work experience.

This study, through the theory of scarring, points out the long-term effects of unemployment on youth. Through empirical data and interviews, we will understand the long-term impact and causes of youth unemployment as a policy reference to solve the problem of youth unemployment and working poverty.

Keywords: Scarring effect, Youth unemployment, Youth, Long-term impact of unemployment



目 錄

第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 文獻回顧.....	4
一、 疤痕效應理論基礎.....	5
二、 疤痕效應的實證發展.....	6
三、 台灣疤痕效應相關研究.....	17
第三節 研究方法與研究架構.....	28
一、 研究範圍.....	28
二、 研究設計及資料收集.....	28
三、 資料分析.....	29
第四節 章節安排.....	36
第二章 台灣青年的疤痕效應實證.....	37
第一節 台灣 15-29 歲青年的勞動變化趨勢.....	37
一、 青年失業率變化趨勢.....	38
二、 高學歷化.....	39
三、 台灣青年初次尋職及轉職所考慮因素.....	42
第二節 短期疤痕效應實證(轉換工作的機率及薪資漲幅差距).....	44
一、 資料來源及樣本選擇策略.....	44
二、 實證方法.....	45
三、 實證結果.....	46
第三節 長期疤痕效應實證(轉換工作的機率、薪資漲幅差距).....	48
一、 資料來源及樣本選擇策略.....	48
二、 實證方法.....	49
三、 實證結果.....	51
第四節 本章小結.....	53
第三章 疤痕效應的成因分析-新鮮人找工作的困難.....	54

第一節 職場入門磚在哪裡？	55
一、 沒有經驗、沒有理想工作的機會	55
二、 全盲視障青年初入職場依舊失去光明	59
第二節 即便有工作也難以維持	65
一、 無法忍受的辱罵	65
二、 職場性騷擾	71
三、 身體不堪負荷	73
四、 沒有升遷，只有不合理	75
第三節 消失的工作經驗	77
一、 消失的人力資本	77
二、 順利的進入職場，也未能把握工作機會	78
三、 雇主對失業的反應，較短的經驗只能被隱瞞	81
第四節 對未來的期待	87
一、 期望工作具有未來性	87
二、 同儕競爭	89
第四章 疤痕效應的多重影響	92
第一節 揮之不去的心理壓力	92
第二節 身體健康受影響	93
第三節 自我封閉與社會排除	94
一、 失業一切由自己承擔	94
二、 沒有人願意與只有零的人做朋友	95
三、 職場上不能說的過去	97
第四節 退出勞動市場	97
第五節 貧窮及薪資不平等	98
第五章 結論與建議	102
第一節 研究限制	103
第二節 對未來的研究建議	104
第三節 對政策上的建議	104

參考文獻.....	108
-----------	-----

圖目錄

圖 1-1 本節邏輯架構圖.....	4
圖 1-2 收入和年齡的薪資線模型.....	5
圖 1-4 研究流程圖.....	35
圖 2-1 全球 15-24 歲青年失業率	38
圖 2-2 全球 15-24 歲青年失業率	39
圖 2-3 台灣 15-29 歲勞動人口教育程度所占比例	40
圖 2-4 台灣 15-29 歲失業人口教育程度所占比例	41
圖 2-5 2016 年青年勞工初次就業選擇工作的主要考慮因素.....	42
圖 2-6 2016 年青年勞工打算轉換工作情形.....	43
圖 2-7 2000-2014 年再度失業的機率	46

表目錄

表 1-1 國外失業實證研究.....	17
表 1-2 研究參與者介紹表.....	32
表 2-1 薪資漲幅差距.....	47
表 2-2 薪資漲幅差距（按失業原因分）.....	47
表 2-3 薪資漲幅(2009-2014).....	51
表 2-4 薪資漲幅(2004-2009).....	51
表 2-5 薪資漲幅(2004-2014).....	52
表 2-6 薪資漲幅按原因分(2004-2009).....	52
表 2-7 薪資漲幅按原因分(2004-2014).....	52

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

失業的經驗不只是代表一個人工作上的中斷，更具體來說失業與否會影響個人未來的就業機會及收入。在過去許多實證研究上證明失業不只會帶來失業期間的收入損失，且將會減少往後的工資收入，甚至有更高機率陷入低收入或是再度失業的狀況。此種失業帶來的傷害效應，被稱為“疤痕效應(Scarring Effect)” (Gregg, 2001)。疤痕效應將有可能加深終生不平等，帶來貧窮的威脅，甚至造成社會排除(Arulampalam, 2000)。

另外，失業不僅影響了之後的工作收入及就業狀況，也有可能使往後的生活滿意程度下降(Clark, Georgellis, & Sanfey, 2001)。Clark et al. (2001)並指出生活滿意程度下降，這種情況有可能是因為失業對心理層面產生長期性的傷害，在Daly 和 Delaney (2013)的研究中證實失業確實會造成長期性的心理壓力。

在過往的經濟危機中，青年工作者首當其衝，青年在各國成為最高失業的年齡層。而關於青年失業率的高居不下，有人歸因為景氣，也有人歸因為青年人經驗不足。這些將青年失業率以短期現象來解釋的說法，往往認為不用任何干預，青年失業的問題自然就會消退(Cockx & Picchio, 2013)。

但近幾年發現即使景氣好轉，青年失業率依然高居不下，全球青年族群為整體失業率的 2.5 倍左右，為所有年齡層中失業率最高，因此許多國家認為青年失業帶給青年的影響不單只是短期性的問題，失業可能讓青年容易過著低薪以及容易再度失業的生活，進而退出勞動市場，成為怯志工作者或是尼特族，甚至產生青年犯罪或是自殺等社會問題，不僅對個人造成傷害也對國家造成龐大的損失。

因此，高青年失業率成為各國迫切想解決的社會問題。台灣的青年失業率與全球水平相去不遠 (13%)，但是占全國整體失業率的 3.1 倍。根據政府的統

計資料，台灣青年主要屬於自願性離職，而離職原因則多為「待遇太低」與「工作無前景」，顯示台灣青年多因不滿意工作條件而離職，然而他們的多次轉職，卻多以失業作收。

因此，出於了解上述困境，本研究聚焦於：台灣青年在失業後是否會影響終生、造成長期性工作貧窮的現象。失業或低薪，是出自於青年人自身的原因與否？本研究試著從青年找不到適得其所的工作時，其實際工作狀況和生活來理解失業的成因及長期性影響。

在探討青年失業的疤痕效應需要有足夠的長期性資料或是縱貫性的資料的狀況，然而追蹤性調查完成度相當高，也需耗費更多成本，在國外研究上的趨勢普遍會使用官方資料進行研究，並提出數據上的實證結果，較少會對於疤痕效應的原因做分析，而在許多研究上也認為分析原因有其必要性，本研究將不採取傳統研究疤痕效應實證性研究的取徑。McQuaid, R (2015)在其研究中總結各種青年失業所造成的疤痕效應的研究，並再進一步提出認為有可能的成因及影響。本研究在缺乏足夠的長期性資料或是縱貫性的資料的狀況下，欲嘗試此種研究方向，探討台灣青年失業是否有疤痕效應以及成因和影響為何？

考量到臺灣廣設大學的政策下，青年人就業年齡延後。實證研究不同的進行方式，針對國內青年疤痕效應做初步的探討，不同於國際間將青年定義為 15-24 歲，本研究的青年定義，採取勞動部的年齡界定範圍 15-29 歲。係在每位青年教育的支出提高，青年失業造成的損失更加龐大，為幫助釐清青年失業的問題，和突顯失業所帶來的長期性的影響，尋找本國有何特殊之處？探討失業對台灣青年的長期影響有其必要性，需要了解曾經失業過青年人到成年人階段的工作歷程，以及在就業市場在的困境，展現出歷經失業青年當時的感受，以及對現今生活的影響及生活轉折。

受限於資料取得的限制，本研究採取多元方法的研究設計，首先透過官方統計資料，觀察青年失業對於往後薪資和再度失業的影響。考量到資料的特性，長期性追蹤資料取得不易的狀況，本研究使用「人力運用擬-追蹤調查資料

庫」探討 15-29 歲青年失業者因失業造成兩年內短期的衝擊，包含薪資的漲幅、就業狀況。在長期方面，使用「華人家庭動態資料庫」2001-2014 年中的子女問卷，使用 14 年間的追蹤資料觀察失業帶來的長期性影響，包含薪資的漲幅、就業狀況。

接著透過深度訪談的方式，訪談七位不同背景且在 15-29 歲期間有 3 個月以上失業經驗的受訪者，透過訪談觀察青年失業的教育狀況、連續性脈絡、初次尋職的狀況、離職的原因，完理解青年失業的意義，並以訪談資料分析疤痕效應的原因及疤痕效應的影響，透過官方統計資料了解疤痕效應對台灣青年薪資上及失業的程度影響，利用訪談資料探討成因及其他影響，結合兩種方法增強對青年失業理解的完整性及豐富性，提供充分證據證明有失業有長期性影響，協助提供在制訂青年失業政策上的不同視野。



第二節 文獻回顧

回顧過去疤痕效應的相關研究發展，以及彙整失業造成長期性影響相關研究，能提供失業是否造成長期性影響的實證證據。而青年族群待在勞動市場時間更長，研究青年失業的長期性影響相當重要，因此為了研究台灣青年失業的長期影響和成因，將回顧青年就業歷程之研究，由疤痕效應和轉銜歷程的視角出發，觀察青年失業對終生造成的傷害，接著整理研究台灣勞動市場和失業相關的文獻，呈現台灣青年面對的勞動市場處境，最終達到本研究的研究目標。本章邏輯架構圖如下：

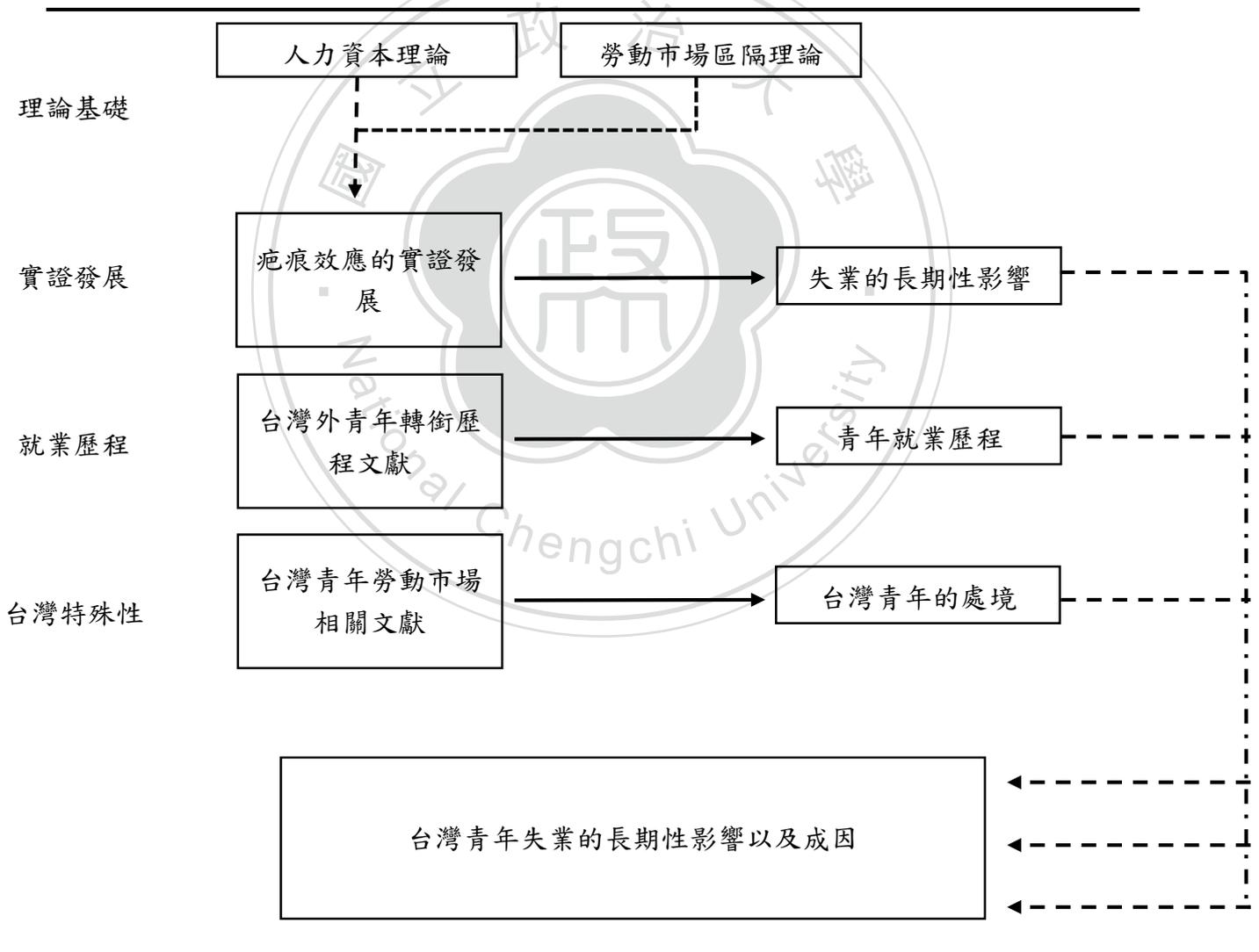


圖 1-1 本章邏輯架構圖

一、疤痕效應理論基礎

疤痕(scars)這個術語最早是出自 Ellwood (1982)的研究中所使用的術語，意指失業的長期性影響，假如有失業經驗者，幾年後，依然比沒有失業過經驗者收入來得低或是更常處於失業狀態，有失業經驗的人將被定義為受到疤痕的影響 (Ruhm, 1991)。

在 Ellwood (1982)研究提到疤痕效應的相關理論中，人力資本理論(Human Capital Theory)是最重要的基礎，儘管人力資本理論不與失業有直接的關聯性，但其強調在職業生涯早期投資的重要性，在生涯收入和年齡的薪資線模型中(圖 1-2)，提出：假如沒有在未工作時投資自己，整體生涯收入會下降，錯失職業生涯早期投資機會的不幸青年，將付出沉痛的代價，終生生涯難以追上有充分投資的青年。Becker (1975)認為工作者在工作會累積特定性的經驗和技能，假如工作者失業，生產能力將會受到影響，因此人力資本間接地成為失業造成長期負面影響的理論基礎。

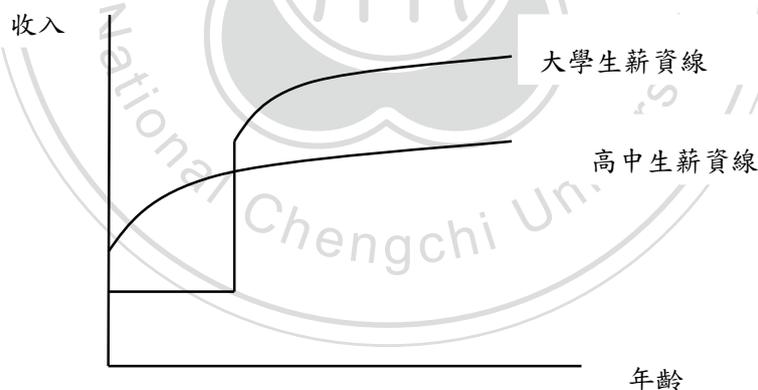


圖 1-2 收入和年齡的薪資線模型

另外，勞動力市場區隔理論(labour market segmentation Theory)也描繪出失業的黯淡圖像，喪失工作所造成的沮喪感將會造成勞動力的惡化，造成更失業或是薪資上的損失(Ellwood, 1982)。勞動力市場區隔理論的內涵在於將勞動市場分成主要勞動市場和次級勞動市場兩類，穩定與否的特性是去區分兩者的主要準則

，主要勞動市場中的工作有穩定、需要專業技術、收入相對較高，並比較有升遷的機會；次級勞動市場中的工作不需要技術、工作不穩定、收入低、工作環境差，且很少升遷的機會，通常次級勞動市場的工作中充斥著少數族群勞工、女性勞工及青年勞工(Edwards, 1979; Reich, Gordon, & Edwards, 1973)。

青年勞工因為缺乏工作經驗，較容易遭到勞動市場區隔，從事次級勞動市場的工作，低技術性、難以升遷的性質，使待在次級勞動市場的青年薪資漲幅相當困難，高流動率也是次級勞動市場的特徵之一，勞工離職率高，對勞雇雙方來說流動成本都很低，而薪資偏低難以儲蓄，讓處於次級市場的青年勞工在應付失業的能力較差(張晉芬，2011)。由於儲蓄難以應付待業期間的開銷時，容易回流到原本的工作，薪資漲幅繼續停滯，沒有升遷機會，即使累積工作經驗也難以躍升主要勞動市場，並持續在失業及就業狀態打轉。

二、疤痕效應的實證發展

失業是否會造成負面性的影響，假如有影響程度多深、層面多廣？要回答此類問題，需藉由長時間觀察失業勞工的職涯發展，觀察失業勞工在失業後的各種變化，方可瞭解失業對失業勞工的衝擊，並經由長期性的觀察，由此證明是否有疤痕效應存在，因此在實證研究上，由於必須長時間追蹤勞工就業上的變化，理想的觀察資料為追蹤調查資料(longitudinal data)，但此類追蹤調查資料取得相當不易，難以透過個人力量完成收集，需要大量的成本及時間，調查時會遇到樣本流失 (attrition)的問題，不一定每位受訪者都願意接受如此長時間的調查。許多先進國家也在 1980 年代以後建置長期追蹤資料的計畫，相關研究才得以進行。

(一) 失業影響之實證研究發展

早期的實證研究主要集中在美國(Arulampalam, Gregg, & Gregory, 2008)，在缺乏合適資料時期，相關研究是藉由訪談的方式進行資料的收集，如 Neumann (1978)在 1975 年以 1970 至 1973 年有失去工作的勞工作為訪談對象，發現失業會增加之後再度陷入失業的機率，並減少失業後的收入。Corson 和 Nicholson

(1981)在 1978 至 1979 年間訪談在 1976 年失去工作的勞工，發現失業會增加再度陷入失業的機率，到 1978 年會有約 9,000 美金的薪資損失。

1984 年美國政府公布 Displaced Worker Survey (DWS)資料，係針對失業勞工所作的調查，開始於 1979 年，兩年為一次調查，只要符合年齡高於 20 歲且在五年內有失去工作的條件將納入統計，當時統計約有 410 萬到 560 萬的勞工是處於失業。然而，DWS 只有提供整體失業勞工的數量，相關研究只能針對整體失業數量做研究(Fallick, 1996)。在當時的美國，受到 1980 年代美元被市場高估的影響，發生大規模地關廠形成大量失業潮，每年約有五十萬名具有三年以上工作經驗的勞工，因為關廠而失業(Hamermesh, 1989)。在 DWS 公布後，失業相關實證研究紛紛選擇使用 DWS，並將研究焦點擺在關廠失業對將來的薪資損失及陷入失業的影響，其研究對象多是針對 1980 年代中期美國製造業的關廠工人(Arulampalam et al., 2008)。

失業造成薪資損失相關研究中，多在研究失業對哪類特徵的人造成的薪資損失影響較大（如：族群、種族、性別、教育程度），如 Madden (1987)使用 DWS 發現失業對女性、轉換產業、教育程度低、白人造成的薪資損失較大。Podgursky 和 Swaim(1987)以及 Addison 和 Portugal(1989)同樣使用 DWS 發現產職業轉換以及低教育程度的勞工，受到的薪資損失較大。Kletzer(1987)以及 Blau 和 Kahn(1981)則發現男性勞工受到薪資損失較大。

而探討失業與再度陷入失業的相關研究，研究方向多為探討不同群體間再度陷入失業的期間差異，如 Swaim 和 Podgursky(1990) 以及 Valletta(1991)發現在原本工作待超過一年的男性，之後失業的時間會增加 2~5%，作者認為是因為有工作經驗的男性，在尋職上會尋找和先前工作相似的工作，不同領域的雇主，對他們也較不感興趣。Swaim 和 Podgursky(1990)則發現工會成員失業的時間將會延長。Addison 和 Portugal(1989)發現在失業前收入比較高的人，會傾向於更長時間的失業。Ong 和 Lawrence(1993)以及 Kruse(1988)研究發現高失業率將會增加之後的失業人口。

上述研究受限於使用 DWS 資料，研究上會遇到幾個普遍性的問題：官方資料無法清楚呈現失業的原因，資料在區分失業跟非勞動力上不清楚。除此之外，研究在方法上也受限制，樣本數調查的規模不夠大、缺乏跟未失業過的勞工在工作經歷和工資上做比較。儘管如此，當時的美國研究提供了實證上清楚的初步證據，證明失業後薪水確實會減少(Arulampalam et al., 2008)。

受限於缺少典型的長期追蹤調查資料，相關研究在資料取得上相當困難。而當官方開始有合適的長期追蹤資料時，後續的研究使用官方長期追蹤資料(Arulampalam et al., 2008)。有合適的資料後，研究方法上也有改變，先前的研究主要是針對勞工個人失業前後做比較，沒有將有失業過的勞工及無失業的勞工進行比對，後續的研究則開始使用有控制組和對照組的方式進行(Arulampalam et al., 2008; Gregory & Jukes, 2001)。如 Ruhm (1991)利用 1969-1982 年 Panel Study of Income Dynamics (PSID)資料，發現有失業過的勞工每週的收入會比無失業過勞工少 16%，在失業後的四年依然會少 14%，因此證明失業所造成的薪資損失是長期性的。後來 Jacobson、LaLonde 和 Sullivan (1993)使用美國賓夕法尼亞州的官方資料，發現和未失業者相比，失業者薪資在失業後就明顯下降，失業五年後季平均收入了減少 25%。對 1980 年關廠失業潮所做的實證研究，發現有失業經驗的人會比未失業的人面臨更多次的失業、在失業後續的四年中平均收入會減少 14% 以上、在失業後特定性的技能會流失等等的結果(Fallick, 1996)。

在英國研究方面，當時英國在 1945 年到 1970 年之間失業率維持在 3.3%，但自從 1970 年以後就超過 12%，並且很難再回到之前的水準，失業的長期性影響成為很多研究的研究對象(Blanchard & Summers, 1986)。但在英國早期也有資料不齊全的困難，當時的研究嘗試使用其他指標解決這個問題，如 Nickell (1979)研究失業者脫離失業的可能性，資料使用 General Household Survey(GHS)，而 GHS 的資料問題是沒辦法完整記錄失業時間，它所採取的方法是不是直接分析失業的時間 而是分析每個人每週脫離失業的機率，然後用這個機率去推算失業的時間，發現失業期間越長的人，脫離失業的機率就會越低。

如同美國發展，在英國開始有適合研究的資料出現如同上述的 GHS 或是 BHPS，British Household Panel Survey (BHPS)是在 1991 年的秋天開始，每年進行調查，在 BHPS 裡面會受訪者會被詢問一系列基本問題，第二次訪談會詢問自從畢業後，過去到現在的工作的歷程。(也次本次研究主要參考的訪談方向)，每次訪談會詢問現在的就業狀況，如果處於就業中，就會問關於目前工作的細節，除了那些基本問題以外，第二波訪談者還被要求要仔細交代，他們在結束學生生涯之後，完整的職場經歷(Arulampalam, 2000)。

使用 BHPS 的研究中，Arulampalam, Booth, 和 Taylor (2000)使用 British Household Panel Survey (BHPS)涵蓋 1935~1975 出生的樣本，並詢問關於工作狀況，最後一份工作的薪資及有關失去工作的相關資訊，此研究抽樣上以 2,524 的有失業過或是正在找工作的男性作分析，發現有失業過的男性就業後，比較容易再度陷入失業，並確定疤痕效應的存在。

Arulampalam (2000)使用 1991~1997 年的 BHPS 裡面 3,516 個有受過訪談的 16-58 歲的男性樣本，並排除自營工作者計算在內，最後抽出的樣本有 2,092 個男性。研究發現失業會造成重返職場時薪資減少 6%，三年後會比沒有失業過的勞工收入少 14%，且第一次失業所造成的傷害最嚴重；對於已經有失業經驗的青年，重返工作時會造成約 10.4%的薪資損失，之後減少到約 8.7%。失業原因方面，因為關廠而失業則受到的傷害較小，因關廠因素失業的男性，和因為其他因素中斷工作的男性相比，將比較不會疤痕效應影響。Arulampalam (2000)認為勞動法律的保障，要求雇主在解僱前提前預告，給失業的勞工能提早開始尋職。其研究更進一步解釋疤痕效應，認為疤痕效應不僅會造成薪資的不平等和貧窮，更會干預積極性的勞動市場政策。

Gregory 和 Jukes (2001)針對 1984~1994 年英國男性勞工失業對薪資所造成長期性的影響，其使用 New Earnings Survey Panel Dataset (NESPD)的個人收入資料和 Joint Unemployment 和 Vacancies Operating System (JUVOS)的個人失業資料，將兩者串為 NESPD-JUVOS，樣本規模相當大約有 77,000 個樣本，透過和沒

有失業經驗的人做比對，研究發現在經歷六個月的失業後第一年 25 到 34 歲的男性在第一年有 13.3% 的薪資損失、第二年 7.1%、第三年 5.1%；45 到 54 歲的男性第一年有 22.4% 的薪資損失、第二年 12.9%、第三年 9.9%，由此證明失業確實對隨後的薪資有疤痕效應。

Gangl (2004) 為了研究失業救濟對失業勞工在失業後的影響，透過比較德國 Socio-Economic Panel(SOEP) 及美國的 Survey of Income and Program Participation 兩個資料庫，SOEP 為德國 1984 年建立的長期性追蹤資料，約有 12,000 個家庭樣本、超過 20,000 個成人樣本。其研究發現失業會造成更高的機率從事低受入的工作，而失業救濟從兩個資料庫中所得的結果都表明可以大幅減少失業對失業者的衝擊。

在義大利 Pissarides (1992) 經由 1993 年到 1995 年的調查資料 Bank of Italy Survey of Italian Households Income and Wealth(SHIW) 中 1,112 個失業六個月以上的樣本，研究發現失業經驗跟薪資在北義有顯著的負相關，且結果跟英國類似，北義比較有明顯的疤痕效應，南義比較沒有，研究者解釋可能是因為在南義失業已經是被當作是一件很正常的事情，所以不會用失業當作低生產力的標籤，當失業越來越普遍的時候將會減少失業所帶來的負面衝擊。

由上述研究可知，失業對每個年齡的勞工衝擊都是非常大且多方面的，會隨著社會和經濟環境不同，疤痕效應的影響也會有所不同，研究的目的是在於改變施政方向，不是等到失業後對失業者做出援助，而是呼籲政策上的積極介入協助，因為青年族群待在職場的時間更長，因此在初次尋職的時候積極介入可以一定程度地降低失業所帶來的衝擊，不讓一時的失業影響失業者終生的職涯發展。

(二) 早期失業之疤痕效應緣起與研究

早在 1950 年代，美國青年族群的失業率就已經比成人族群更高，青年失業問題在當時已被視為是社會問題，即使在 1966 到 1967 年間景氣回升，勞動市場飽和的狀況下，青年的失業率依舊高居不下(Kalacheck, 1969)。雖然說青少年失

業問題受到政策制定者和流行新聞界的高度關注，但對失業經驗的長期影響卻沒有系統的研究(Becker & Hills, 1980)。

假如青年進出職場比較容易，將比較難成為長期失業者，針對長期失業者的政策方向將會自然地適用在年齡較大且失業率較低的族群，基於疤痕效應的實證結果及預防優於補救的精神，若干涉青年早期的生涯是有效果的，即應該提早政策干預的時機，將能更好改善個人就業的安全性(Gregg, 2001)。研究的方向也受政策方向所影響，不單僅針對關廠失業工人，許多研究係針對青年早期失業的影響做實證研究，從研究疤痕效應是否存在的研究方向，轉為探討的問題是假如在早期發生失業，會不會對後續的收入或是就業造成影響？

起初美國官方針對青年族群所做的追蹤資料，有 National Longitudinal Surveys (NLS) NLS 為美國官方的長期追蹤資料庫，NLS 在 1966 年訪談 5225 位 14 到 24 歲的美國青年，並在每年十一月追蹤到 1971 年，後續 1973 年和 1975 年追蹤，詢問關於他們目前的勞動狀況、薪資、過去一年的工作經驗。

剛開始關於青年早期失業疤痕效應的研究中，Becker 和 Hills (1980)藉由 NLS 資料研究 1967 年正值 16-19 歲的青年在八年後的發展。Becker 和 Hills (1980)研究將畢業後的八年間視為是從青年轉為成人的重要時期，研究發現在畢業後失業不論是對於白人青年或是黑人青年都有正向的影響，失業對白人青年八年後的工資沒有影響，但對黑人青年造成薪資損失，他認為會得到此研究結果可歸功於當時的美國職業訓練做得很好，因此消弭了失業所帶來的衝擊。

而在 Ellwood (1982)將疤痕(scars)作為其研究的標題，被後續研究者廣泛使用，Ellwood (1982)也使用美國的 NLS 資料，Ellwood (1982)挑選 1965~1967 年完全離開教育的青年作為研究對象，總共有 750 位，但因為越戰的緣故，有超過一半的樣本無法觀察到或是加入軍隊，最後只剩 364 位的樣本，在他的研究中，發現早期有工作經驗的青年，離開學校後參與勞動市場的機率會提升；而有早期工作的經驗對青年有穩定收入的效果，如果持續待在职場每年會增加 10%~20%的薪資收入，但受限於樣本數太少的問題，雖沒有明顯對於失業對後來隨後收入及

就業的證據，在其研究首次出現的「疤痕效應」(Scarring Effect) 一詞，以及其所使用的研究方式影響後續疤痕效應實證的相關研究。

其他也使用 NLS 的研究中，Lynch (1989) 研究在 1978 年底正處於 14-28 歲的 12,686 位青年，發現假如美國青年的失業期間越長，重新找到工作的機率就會快速下降 (Narendranathan & Elias, 1993)。Mroz 和 Savage (2006) 使用 1979 年的資料，研究正值 14~19 歲，觀察 15 年到 1994，發現假如在 22 歲沒有工作六個月，在 23 歲會少 8% 的收入，23 歲以後減少的效果會慢慢縮小。由此可知，在美國，假如青年發生失業，將會降低找到工作的成功機率以及造成薪資損失。

由眾多實證研究結果所述，疤痕效應確實存在，雖然以脫離失業的困難度看來，最難以脫離失業的族群並非青年人，而是老一輩且沒受過教育的工作者，考量到疤痕效應會對失業者造成終生負面的影響，青年待在勞動市場時間更長，所受的影響更甚。在英國，受到疤痕效應的研究影響，為實現諺語所言之預防優於補救 (prevention is better than cure) 的精神，政策方向開始針對青年，許多針對青年的疤痕效應研究也隨之展開 (Gregg & Tominey, 2005)。

同樣有疤痕效應實證基礎的英國，針對早期失業所做的疤痕效應做研究，最早為 Lynch (1985)，但受限於資料不足，Lynch 調查 68 位倫敦青年，並得到與他美國實證研究相同的結果，發現當青年的失業期間增加，重新找到工作的機率就會快速下降。Narendranathan 和 Elias (1993) 使用 National Child Development Study (NCDS) 的長期追蹤資料調查，NCDS 是針對 1958 年出生的 18,000 個樣本做調查，扣除掉樣本流失 1981 年約有 12,500 個樣本數，跟其他長期追蹤收集資料方式不同，NCDS 係是在 1973 年跟 1981 年請受訪者回顧他們先前的工作狀態，為了減少成本的支出，在抽樣選取樣本上以 1974 年畢業的青年人為主，樣本數有 4,067 個，其研究發現再度陷入失業的機率，有失業經驗的青年會比沒失業經驗的青年人高 2.3 倍。

其他使用 NCDS 研究中，Gregg (2001) 觀察在 1958 年四月同一週出生的新生兒，觀察他們在 23 歲之前的失業經驗，並比較五年後 28 歲以及十年後到 33

歲的工作狀況，並區分成 16-23 歲時有失業達 1-5 個月、16-23 歲時有失業達 6-11 個月、16-23 歲時有失業達 12 個月以上的三個組別。研究發現，在 23 歲以前失業過三個月的人，在 28-33 歲之間會比其他人多出兩個月退出勞動市場的時間；在 23 歲以前失業超過六個月的人，在 28-33 歲之間會比其他人多出三個半月退出勞動市場的時間。Gregg 和 Tominey (2005)觀察在 1958 年出生的人，並觀察受訪者 7 歲 (1965)、11 歲 (1969)、16 歲 (1974)、23 歲 (1981)、33 歲 (1991)、42 歲 (1999/2000)的追蹤資料;發現如果青年有失業的情形，在 42 歲會少 13-21% 的收入。

為了解決青年失業的問題、預防長期性失業，英國所提出英國新政青年計畫 (New Deal for Young People)，受到實證研究影響，在英國長期失業被當成是青年低機率就業的一個指標，因此政策的對象係針對超過六個月的失業者，當失業超過六個月時，將受就業服務的個案管理員更高密度的支援及監視他們的尋職活動，如果還是沒有找到工作，個案管理員就會採取其他手段，像是送到有政府補貼的私人企業工作、提供創業補貼讓他們創業或是提供教育補貼。

除了英美的研究外，其他國家也有相關研究，例如在比利時失業相關研究中，Leonard 和 Van Audenrode (1995)研究發現大部分的失業只會造成有限的薪資損失。有關青年早期失業疤痕效應的研究為 Cockx 和 Picchio (2013)研究關於青年在早期畢業後如果遇到很長的待業期間，之後失業狀況會不會更長，其使用 Crossroads Bank for Social Security (CBSS)的政府資料樣本取樣包含比利時 18-25 歲全部的青年，其選擇在 1998 年畢業後持續失業超過九個月的青年，從 1998 年開始到 2002 年結束，總共有 8,433 位女性和 6,227 位男性。因為取樣的限制，只能選出在 1998 年畢業後都沒有找到工作持續九個月的青年，無法找到已有工作經驗但是失業九個月以上的青年。研究發現，假如延誤一年找到工作，這群青年在接下來的兩年間，男性再找到工作的機率會從 60%降至 16%，而女性是從 47%降至 13%。

比較有趣的是，研究發現剛開始畢業失業的期間不會直接產生疤痕效應，不會影響起薪和之後就業的品質，假如男性的青年早期的失業越長，就業的穩定度越高。雖然在不會直接造成影響，但失業期間會間接影響疤痕效應，這項研究發現每一年的工作經驗能帶給青年人在下一份工作拿到大約高 2.5% 的薪資漲幅，並會減少被解雇的機率，對女性青年特別明顯。這項研究推測失業造成疤痕效應不是跟人力資本流失有相關，而是跟工作經驗帶來的人力積累有相關，還有跟失業期間給招募者帶來的負面觀感有相關。Cockx 和 Picchio (2013)認為招募時使用失業的資訊作為判斷基準，可能會扭曲這位應徵者真實的工作能力。

在瑞典，Ackum (1991)使用 830 位 16-24 歲的斯德哥爾摩青年，估計失業所造成的損失，研究發現青年失業期間每多一年，將會有 2% 的薪資損失 Eliason 和 Storrie (2006)研究，使用 1983-1999 年雇主及受雇者資料(employer-employee data)，資料對各個勞工編碼，並完整記錄工作狀況，研究發現在經濟發展比較好的年代，失業的勞工有機會在四年內追上未失業勞工的薪資水平，而在經濟衰退時期失業對個體所造成的衝擊較大，其中最年輕的和最年長的年齡層是受影響最大的，最長的失業期間長達 12 年，整體來說所有年齡層確實會因為失業難以就業或是收入減少。Gartell (2009)研究 1991-1999 年斯德哥爾摩畢業生及烏普薩拉大學的畢業生，則發現大學畢業後失業的青年在第一年會有 34.5% 的薪資損失，直到第五年有 31.1% 薪資損失，到第七年有 16.8% 薪資損失，由此可見在瑞典失業將造成青年長期性的薪資損失。

在挪威，Nilsen 和 Reiso (2011)研究早期失業跟多次失業以及退出勞動市場的關聯性，他們使用 1996 年到 2008 年的青年勞工官方統計資料，對基年有領過失業補助的青年做抽樣，將條件限制在工作經驗兩年以下、必須每週至少有工作 20 個小時、且是在兩年內剛完成教育的，在兩年內被登記為失業者。探討早期失業帶來的疤痕效應，並用性別及失業經驗做分組，將開始工作有失業經驗的人和沒有失業經驗的人做比較，研究發現早期失業對進入勞動市場有長期性的影響，有失業過的青年剛開始又再度陷入失業的機率是 50%，到第五年降到 15%，之後

到第八年後穩定維持在 10%；而沒失業過的人則穩定維持在 5% 左右。由此得知，在挪威失業對在勞動市場有負面的效果，但會隨著時間降低。

在荷蘭，Luijkx 和 Wolbers (2009) 研究在畢業後一定期間內未就業，對個人隨後工作機會的影響，此研究使用荷蘭 1992 年至 2003 年以回顧生命史方式作成的訪談資料，資料中完整記載個人過去的工作歷史，總共有 7,761 位，從 1950 年離開學校教育的樣本，實證研究結果發現：(1) 在畢業後三年內，假如有延長沒就業的期間，將會增加之後不就業的可能性。(2) 沒就業的期間，會對重新就業的可能性造成負面上的影響。由此確定在早期不就業期間越長，對之後就業的生命機會確實有疤痕效應的影響。

從早期失業的疤痕效應的研究中，可以發現早期失業薪資損失不僅只是在失業期間沒有收入，在後續所得中也會受到影響；並且容易陷入失業等等。許多關於早期失業的實證研究皆證明上述的觀點。在影響層面上不只限於薪資損失即容易失業上，更有可能對身體及心理造成影響，McQuaid, Raeside, Graham 和 Egdell (2014) 則發現青年失業會產生的多方面的疤痕效應，除了青年人未來之薪資漲幅下降且更容易失業以外，將會導致生活滿意度下滑、身體更不健康。其研究亦針對疤痕效應的成因作出分析，傷痕的原因可以歸咎於十年來青年勞動市場的變化，尤其對於沒有好的學歷或是不好背景的青年來說，教育到工作的過程變得更個人化、複雜化、困難。其發現傷痕的原因可涵蓋之層面相當廣(包含雇主對失業者的反應、青年的人力資本、早期的生活經歷、個人期望、求職、經濟的外部因素和社會的影響)，且對自律能力較高的青年來說，疤痕效應對影響較小。

在青年失業心理的研究中 Fergusson, Horwood, 和 Woodward (2001) 透過紐西蘭 Christchurch Health 和 Development Study (CHDS) 長期追蹤資料，對 1265 位青年研究他們 16 歲到 21 歲的發展，關於失業以及身心健康狀態(包含自殺、犯罪、懷孕等等)，發現青年失業率與自殺率和犯罪率呈現正相關，青年人發生失業將會使青年人自殺及犯罪的機率上升。Daly 和 Delaney (2013) 透過 1974 到 2008 年間的英國 NCDS，觀察 34 年間 6253 位受訪者從 16 歲到 50 歲的心理壓

力，發現失業期間與心理壓力增高具有正相關，經歷過失業越長的人，在五十年時心理上的壓力越大。由上述研究可知，疤痕效應所影響的層面非常之廣泛，不僅僅只存在於薪資及就業上，失業對失業者所造成的影響是多元性且長期性的。

總結來說，由上文可知各國關於失業的實證研究相當多，為讓讀者方便快速了解過去研究的結果，本研究作者整理過去失業實證相關研究，將研究樣本以及研究成果用表 1-1 的方式表達，幫助讀者快速理解國外實證研究的成果：



表 1-1 國外失業實證研究

國外失業影響的實證研究	
研究與樣本	研究結果
Neumann (1978) 1970-1973，美國失業勞工(1975 訪談)	失業會增加再度失業的機率，並減少失業後的收入。
Corson 和 Nicholson (1981) 1976-1978，美國失業勞工(1978-1979 訪談)	失業會增加再度失業的機率，在 1978 年會有 9,000 美金的薪資損失。
Madden (1987) DWS，1983，美國失業勞工	發現失業對女性、轉換產業、教育程度低、白人造成的薪資損失較大。
Podgursky 和 Swaim (1987) DWS，1984-1986，美國失業勞工	產業或是職業轉換以及低教育程度的勞工，受到的薪資損失較大。
Kletzer (1987) DWS，美國關廠勞工	男性勞工受到薪資損失較大。
Addison 和 Portugal (1989) DWS，1979-1984，美國全職工作者	產業或是職業轉換的失業造成的薪資損失較大，與年齡較不相關。 在失業前收入比較高的人，會傾向於更長時間的失業。
Valletta (1991) DWS，1984-1986，美國失業勞工	在原本工作待超過一年的男性，之後失業的時間會增加 2~5%。
Ruhm (1991) PSID，1969-1982，美國失業勞工	有失業過的勞工每週的收入會比無失業過勞工少 16%，在失業後的四年依然會少 14%。

三、台灣疤痕效應相關研究

在台灣針對失業所做的研究中，多為研究失業族群特徵或是失業期間及其他因素之關聯，例如探討失業期間與年齡、性別或教育程度的關聯性等等，關於失

Jacobson et al. (1993) 賓夕法尼亞州的官方資料，1979，美國 失業勞工	和未失業者相比，失業者薪資在失業 後就明顯下降，失業五年後季平均收 入了減少 25%。
Nickell (1979) GHS，1972，英國失業勞工	現失業期間越長的人，脫離失業的機 率就會越低。
Arulampalam et al. (2000) BHPS，1935-1975，英國失業男性勞工	有失業的男性比較容易又再度陷入失 業，並確定疤痕效應的存在。
Arulampalam (2000) BHPS，1991-1997，英國 16-58 歲的男 性勞工	失業會造成重返職場時薪資減少 6%， 三年後會比沒有失業過的勞工收入少 14%。 第一次失業所造成的傷害最嚴重；對 於已經有失業經驗的樣本，重返工作 時會造成約 10.4%的薪資損失，之後減 少到約 8.7%。
Gregory 和 Jukes (2001) NESPД、JUVOS，1984~1994，英國男 性勞工	經歷六個月的失業後第一年 25 到 34 歲的男性在第一年有 13.3%的薪資損 失、第二年 7.1%、第三年 5.1%；45 到 54 歲的男性第一年有 22.4%的薪資損 失、第二年 12.9%、第三年 9.9%。
青年失業長期影響的實證研究	
Becker 和 Hills (1980) NLS，1967-1975，16-19 歲美國青年	失業不論是對於白人青年或是黑人青 年都有正向的影響，失業對白人青年 八年後的的工資沒有影響，但對黑人 青年造成薪資損失。

Ellwood (1982) NLS, 1967-1967, 畢業美國青年	早期工作的經驗對青年有穩定收入的效果，如果持續待在職場每年會增加10%~20%的薪資收入。
Lynch (1989) NLS, 1978, 14-28 歲美國青年	假如美國青年的失業期間越長，重新找到工作的機率就會快速下降。
Mroz 和 Savage (2006) NLS, 1979-1994, 14~19 歲美國青年	青年在 22 歲沒有工作六個月，在 23 歲會少 8% 的收入，23 歲以後減少的效果會慢慢縮小。
Lynch (1985), 訪談倫敦青年	青年的失業期間增加，重新找到工作的機率就會快速下降。
Narendranathan 和 Elias (1993) NCDS, 1974, 英國畢業青年	失業的機率，有失業經驗的青年會比沒失業經驗的青年人高 2.3 倍。
Gregg (2001) NCDS, 1958, 英國新生兒	在 23 歲以前失業過三個月的人，在 28-33 歲之間會比其他人多出兩個月退出勞動市場的時間；在 23 歲以前失業超過六個月的人，在 28-33 歲之間會比其他人多出三個半月退出勞動市場的時間。
Gregg 和 Tominey (2005) NCDS, 1958, 英國新生兒	如果青年有失業的情形，在 42 歲會少 13-21% 的收入。
Cockx 和 Picchio (2013) CBSS, 1998-2002, 比利時 18-25 歲青年	延誤一年找到工作，這群青年在接下來的兩年間男性再找到工作的機率會從 60% 降至 16%，而女性是從 47% 降至 13%。

<p>Ackum (1991)</p> <p>16-24 歲的斯德哥爾摩青年</p>	<p>研究發現青年失業期間每多一年，將會有 2% 的薪資損失。</p>
<p>Eliason 和 Storrie (2006)</p> <p>雇主及受雇者資料(employer-employee data)，1983-1999，瑞典受雇者</p>	<p>在經濟發展比較好的年代，失業的勞工有機會在四年內追上未失業勞工的薪資水平，而在經濟衰退時期失業對個認所造成的衝擊較大，其中最年輕的和最年長的年齡層是受影響最大的，最長的失業期間長達 12 年，整題來說所有年齡層確實會因為失業難以就業或是收入減少。</p>
<p>Gartell (2009)</p> <p>1991-1999，斯德哥爾摩畢業生及烏普薩拉大學的畢業生</p>	<p>大學畢業後失業的青年在第一年會有 34.5% 的薪資損失，直到第五年有 31.1% 薪資損失，到第七年有 16.8% 薪資損失，由此可見在瑞典失業將造成青年長期性的薪資損失。</p>
<p>Nilsen 和 Reiso (2011)</p> <p>1996-1998，官方統計資料，挪威領過失業補助的青年</p>	<p>有失業過的青年剛開始再度陷入失業的機率是 50%，到第五年降到 15%，之後到第八年後穩定維持在 10%；而沒失業過的人則穩定維持在 5% 左右。</p>
<p>Luijckx 和 Wolbers (2009)</p> <p>1992-2003，官方統計資料，1950 年畢業的荷蘭青年</p>	<p>(1) 在畢業後三年內，假如有延長沒就業的期間，將會增加之後不就業的可能性。(2) 沒就業的期間，會對重新就業的可能性造成負面上的影響。</p>

業長期性影響之實證研究則較少，原因可能是受限於長期追蹤資料不足。但是針對青年失業所做的研究相當豐富，包含研究青年失業的成因、青年轉銜的過程研

究、針對青年族群的政策效果分析、失業青年的生活經驗和職業抱負的研究等等，但對青年失業的疤痕效應研究非常少，僅有在些許研究中會稍微提到。因此，在相關文獻較少的狀況下，透過針對台灣青年多方面的研究進行文獻回顧，研究切入方向的不同，對於了解青年疤痕效應的成因及影響具有高度相關且助益極大，更能描繪出台灣青年的就業處境。

(一) 台灣失業多方面影響的實證研究

關於失業造成薪資損失之研究相當少，近期有鄒孟文、何沛娟與劉錦添 (2016) 研究關廠失業對個人薪資與健康的影響，其研究利用關廠檔、勞工保險檔和傷病給付檔，以及勞保家庭戶籍檔，藉由政府大型資料探討關廠失業工人對薪資的影響，以台灣 2000 年因關廠而失業者為實驗組，比較失業後五年的薪資變化結合，總共有 4,378 位關廠失業者及其 4,785 位失業者的手足工作者。研究發現關廠失業的男性比起其未失業的兄弟，失業後的薪資損失高出 5.2%，女性則不明顯；失業後能在一年內馬上找到工作者，薪資損失較少，而大學畢業以上之勞工，能夠減緩失業損失。

對於失業是否會對將來提升再度失業的機率方面，莊慧玲與徐美 (2002) 使用「台灣社會變遷基本調查」之社會問題組 2,052 名工作者，「台灣社會變遷基本調查」的調查期間是以五年為一期，其調查失業的問題包含工作者的基本狀況、失業經驗、對失業問題的認知、對失業救助政策措施的看法等等。此研究採取將工作者依據勞動市場參與的經驗分為三組：第一組為過去五年未曾失業且目前就業者；第二組為過去五年曾經失業而目前已就業者；第三組為過去五年曾經失業且目前仍在失業者。研究不同組別間失業經驗與特徵對於再就業的影響，研究主要發現，不同組別間的失業經驗者，其個人差異特徵在性別、年齡、教育程度上有明顯差異；家庭所得、社會階級、職業別也有明顯的差異等等。

在針對青年族群研究目前沒有有關於薪資損失的研究，而失業與再度失業方面，多屬於對青年工作轉換之研究，如林祖嘉和陳惠薇 (2001) 利用「八十八年專

科以上學校畢業青年就業狀況、工作轉換、與工作經驗調查暨八十七年專科以上學校畢業青年就業狀況追蹤調查」的資料，資料內容包含專上畢業生兩年完整的工作歷史自行調查的長期追蹤資料(實證分析共 1180 位工作者)。研究分析專上畢業生畢業(或退伍)，兩年內的工作歷史，並探討工作轉換及影響就業期間的因素，研究結果發現，(1)在青年就業者特徵發現，年齡越大、就業期間越長，越不容易離職；(2)性別方面，男性青年就業期間較女性青年不穩定；(3)學歷較高、求職能力較高者轉換工作次數較為頻繁。(4)青年期望方面的研究發現，台灣青年在選擇工作上對於工作是否與科系相關較不在意。(5)台灣青年對於工作最重視是在於工作的價值觀方面，待遇興趣、工作發展性，工作環境的好壞是最主要影響青年就業的穩定度。

失業除了可能造成提高失業率和薪資損失外，在台灣失業是否會造成犯罪率提高也有相關實證研究，在研究犯罪經濟學的理論文獻上，楊雅惠 (1986)從經濟學角度進行犯罪問題，利用歷年時間數列資料進行實證研究調查，證實失業率對犯罪率的影響為正相關，也就是說當失業率上升時犯罪率也會增加，與竊盜最有關係的因素是失業率。

對於失業對生理健康、心理健康造成影響所作的實證研究，王永文 (2008)使用「台灣社會變遷基本調查」中的綜合問卷結果進行分析，探討失業與健康的關聯性，共比較 122 位失業者和 1,377 位就業者，發現失业者在生理健康、心理健康都比就業者的狀況來的差。楊宛儒與張婉菁 (2015)則研究自願性與非自願性失业者在身心健康上的差異，並使用自行調查的方式收集問卷，共回收有效問卷 353 份，其發現失業勞工之功能剝奪感(社會地位、定期活動、財務收入)對身心健康有顯著負向影響。

(二) 青年轉銜歷程相關研究

轉銜是青年離開學校，開始到職場工作，脫離青年階段成為成人的重要過程，轉銜成功與否的關鍵在於青年是否能成功就業，達到經濟上的自主，進而

成功組織家庭，在青年失業率高居不下的狀況下，青年轉銜顯得更加困難，也使青年轉銜之生命歷程的研究成為相當熱門的主題。

從不論是台灣或是外國的實證文獻的研究結果可得知，失業確實會對失業者造成多方面的影響，有可能會帶來薪資損失、增加再度失業的機率、提升犯罪率、使失業者身心健康下降等等，這些結果都確實會造成青年轉銜過程中的阻礙，大多數實證的研究多屬於呈現實證結果，不會對原因做進一步的探討，多數的研究都會建議探討其原因有其必要性，有助於了解青年失業長期性影響的成因。

因此探討有關於台灣青年轉銜及就業歷程的研究，能了解台灣青年轉銜過程的特殊性，幫助了解青年在轉銜歷程中是遇到何種困難、在職場上如何失足，台灣家庭在青年轉銜歷程中所扮演的角色，這些都和疤痕效應是否會長期對青年造成影響相關。

對於青年轉銜歷程所做的研究中，李易駿、古允文 (2007)研究台灣青年轉銜過程中，青年在就業以及就學間來回變動的 Yo-Yo 現象，其研究發現台灣青年在職業頻繁變動中，要從非典型、不穩定的工作轉為正職、穩定的工作並不容易；假如台灣青年在就業後，想選擇離開職場，參加公職考試或是證照考試，台灣青年的父母會提供經濟上實質上的協助，而家庭資源不足的青年會透過非典型工作賺取學習所需的學費後，自立投入學習，青年由工作轉為學習的過程，會因家庭社會階層不同及資源不同而有所歧異。

蔡怡萍 (2013)從探討台灣青年選擇的就業形式以及自願性選擇的方向出發，其研究發現在台灣青年就業的形式相當多元且轉換工作的頻率相當高，對於非典型的就業形式不會特別排斥，青年可以透過非典型的兼職工作，在主要工作收入不足的情況下，增添額外收入；或是從事自己志趣相關的工作，累積經驗。在工作轉換上，台灣青年會刻意的去縮短待業的時間，不會願意貿然冒險離開工作、切斷收入的來源，會以在職尋職的方式，降低可能失業的風險，而多以自願性離職的方式離開原本的工作，原因以待遇不佳、壓力過大、不滿

意工作單位為主。楊佳怡 (2009)則從失業青年的尋職歷程研究，研究發現失業青年雖然在失業期間面臨勞動市場排除，失去收入來源，家庭此時會給予支持，而青年本身在心理上會因為失業期增加而感到羞愧，但因而不會有轉為酗酒或是毒癮的行為。

謝文元、李易駿 (2007)則研究台灣非典型工作青年的就業歷程，其研究不斷在非典型工作中轉換的青年，發現在非典型工作中轉換的青年從事非典型工作多以非自願性從事居多，能穩定從非典型到穩定就業流動的青年較少，非典型青年在各項工作條件及工作穩定度都是相當低，從事非典型就業的青年對台灣整體的就業環境則是多半抱持著比較悲觀的態度，並會有消極面和積極面的調適方式。

由上述研究可知台灣青年在就業的過程中，是會不斷地去尋找機會，而非典型工作常被台灣青年視為是轉為穩定工作的穩定的經濟收入來源，因此在還沒找到符合自己志趣或是滿意的工作時，台灣青年不會排斥從事非典型工作，但因為非屬於自己所滿意或是所喜歡的工作，遇到壓力過大或是工作上的不滿意時，會選擇自願離開工作崗位，當失去收入來源時，家庭會給予適當的幫助，助其維持基本生活，但當青年不斷地在非典型工作中打轉時，過一定時間後就會開始轉為對工作環境悲觀的態度。

(三) 台灣青年勞動市場相關文獻

透過台灣歷程研究從青年個人角度出發，可以理解台灣青年在生命歷程中所遇見的困難，普遍的非典型就業、難以進入穩定的就業市場、低薪等問題，但僅從個人的生命歷程出發，無法全面的掌握台灣青年就業市場的連續性脈絡，無從得知台灣青年就業困難之成因，然而，經由台灣青年勞動市場相關文獻，能得知台灣的勞動市場環境是如何發展，如此一來，更加能體會台灣青年勞工的尋職動機和困難性。

長期僱用制度隨著全球化的興起日漸消退，也帶動了台灣勞動市場的變動，且直接影響對青年所處的就業環境，因此從研究過去勞動市場中非典型工作者的變遷，得知青年勞動者在長期僱用制度消逝後的狀況，相關的長期觀察研究中，Lin (2016)以勞動力市場區隔理論觀點，研究台灣臨時工作者在 1991 年至 2010 年間因去工業化及生產外包、外籍移工的湧入等因素造成勞動力邊緣化的過程，其使用「台灣地區人力運用調查」、「台灣人口普查」、「台灣戶籍資料」進行分析，研究以工作量和工資兩個要素，將臨時工作者分為四種類型，(1) 高工作量、高工資 (HW-HP)，(2) 低工作量、高工資 (LW-HP)，(3) 低工作量、低工資付費 (LW-LP)，和 (4) 高工作量、低工資 (HW-LP)。其研究發現在 1991 年至 2010 年間，私部門中 HW-HP 和 HW-LP 的臨時工有顯著地減少，而 LW-HP 和 LW-LP 則在二十年間顯著的增長，研究觀察指出許多低技能的青年勞工多數處於 LW-LP，且青年勞工本身具有強烈的工作意願，想提升自身的工作量賺取更多錢，但由於台灣在過去二十年間製造業產業外移，就業機會萎縮，使得在台灣沒有足夠的低技術門檻的工作機會讓青年勞工提高工作量及收入。研究結果則指出具有以下特徵：(1) 低工作量、低收入 (2) 強烈工作意願 (3) 沒有機會提升收入者，被視為是在台灣勞動市場中被邊緣化的勞工，青年勞工則涵蓋在此範圍中，造成此社會資源分配不均之現象，研究認為成因係在於台灣中小企業在過去二十年間的沒落以及企業本身的壟斷力上升所致。

張宜君 (2015) 直接從青年就業困境出發，探討勞動市場結構變遷的動態發展過程如何對不同世代勞動者的就業機會及職涯發展產生影響，強調世代間的差異及青年的生命歷程兩個時間軸，其以 1978 年到 2012 年「台灣地區人力運用調查」，作者認為勞動者進入勞動市場時，勞動市場的結構會對勞動者的勞動經驗產生決定性的影響，因此其直接透過數據分析，檢視勞動市場結構對台灣各世代的勞動者就業機會與職涯發展所造成的影響，研究結果為：

(1) 台灣勞動市場中高薪工作機會呈現先增後減、低薪工作機會則呈現先減後

增，近年呈現同時增加的趨勢，主要可能是因為 1970 年到 1980 年台灣處於經濟起飛階段，工作機會多且薪資收入優渥，但在工業或及產業外移後，勞動市場開始惡化，高薪的工作機會減少，服務業開始興起，而其中服務業的興起是造成勞動力市場工作機會兩極化的重要原因，因此作者認為改善服務業內部分化的狀況，能更加穩定勞動市場。

(2)台灣教育普及化，造成勞動市場供需結構改變，高教育程度的勞工增加，年輕世代的勞工就業環境更加困難，教育所能帶給他們的報酬隨著世代下降，就讀大學能給年輕世代就業上的幫助減少，而好的工作機會由排序順位較前面的高等教育勞動者獲得，排序在後的低階勞動者被推到更惡劣的工作環境中，低階勞動者要轉換到高階勞動者的門檻相當高。

(3)在台灣不同世代的勞動者，職涯發展狀況差異極大，年輕的世代在勞動市場的起薪高，但薪資成長幅度緩慢，即使工作多年達到薪資巔峰也不及到達年長世代勞動者的生活水準；年長世代起薪較低，但薪資成長速度快速，達到薪資巔峰時可以維持不錯的生活水準，年輕世代在整個職涯發展下相當艱難。

透過台灣的相關研究可得知，對於台灣青年勞工來說，台灣的就業市場開始趨於險峻，私部門的薪資漲幅相當緩慢，高薪穩定的工作機會相當少，而即使低技術的青年勞工有高工作意願想增加收入時，因為過去台灣工業化及生產外包、外籍移工的湧入的結果，工作機會萎縮，造成低技術的青年勞工也無法透過增加工作量來增加收入達到理想的生活狀態。同時又要面對不同世代的勞動者的輿論壓力，正因為台灣過去正處於經濟起飛時代，薪資漲幅較快速，努力較能得到回報，但現今的年輕世代，即使有工作意願也不一定有足夠的工作機會，原本的工作收入成長幅度緩慢，僅有較前面順位的高等教育青年勞工能取得穩定且少量的優良工作機會，青年未取得好的工作機會時，更會在意每份工作的發展性，發現缺乏發展性時會試圖去想轉換工作，也因此實證研究上得出台灣青年對於工作最重視是工作發展性是最主要影響青年就業的穩定度的結果。



第三節 研究方法與研究架構

本論文涵括了研究失業疤痕效應的兩種研究目的，第一、由系統性的經驗數據分析研究疤痕效應對台灣青年在薪資上及再度失業上的影響。第二、由訪談資料分析研究台灣青年失業疤痕效應的成因以及失業其他方面的影響，因此在研究方法上會使用兩種不同的取徑，官方統計資料實證及質化訪談研究，如此做的好處在於可以透過質化訪談研究彌補官方統計資料上的限制，並增加對台灣青年失業的長期性影響的深度以及廣度。

一、研究範圍

不同於國際間將青年定義為 15-24 歲，在青年年齡的界定上，各個實證研究中有所不同，本研究考量到臺灣青年就學時間較長、就業年齡延後，為了做台灣青年疤痕效應初步的探討，延後就業年齡是台灣青年的普遍狀況，本研究採用的青年定義，來自本國勞動部的年齡界定範圍 15-29 歲。

二、研究設計及資料收集

(一) 多元方法研究設計

本研究採用多元之研究策略，其中以質化訪談研究方式為主，訪談方法採取深入式訪談，採取有別於先前實證研究所用的方法，目的在於深入探討疤痕效應的成因及多方面的影響。因此本研究先以官方統計資料實證疤痕效應，經由「人力資源擬追蹤調查資料庫」和「華人家庭動態資料庫」調查疤痕效應對台灣青年薪資上及再度失業的程度影響。

以訪談所得之資料研究疤痕效應的成因和多方面的影響為主要研究結果，因此本研究將以立意抽樣（purposively sampling）與滾雪球抽樣（Snowball sampling），立意抽樣以追求樣本的多元性及工作經驗的豐富性兩者為策略，未掌握不同脈絡的生命經驗，盡可能涵蓋各種不同條件的青年（包含：性別、工作地區、年齡、經濟條件、是否與家人同住、身心障礙等等），以工作經驗越豐富者優先納入考量，最後選出七位不同背景且在 15-29 歲期間有 3 個月以上失

業經驗的受訪者，進行兩小時到四小時的半結構式訪談(Semi-structural Interviews)，完理解受訪者的每份工作經驗及失業生活。

訪談的空間設計上，以受訪者鄰近的餐廳為主，範圍不限制，主要的用意在於受訪者非常有可能正處於失業的狀態，為避免造成受訪者因為接受訪問而浪費找工作所需的生活費及時間，研究者以到受訪者最鄰近的餐廳提供餐點的方式，立即的提供簡易的實質回饋，也增加受訪者在受訪時的舒適度，避免浪費受訪者的金錢及時間。

在利用政府資料比較失業的青年及未失業青年的發展狀況後，依據實際深入訪談得到的訪談資料探討疤痕效應的成因及其他影響，結合此兩種方法可加強對青年失業理解的完整性及豐富性。以政府資料掌握台灣目前青年失業的長期性影響，並透過訪談觀察青年失業的教育狀況、連續性脈絡、初次尋職的狀況、離職的原因，完理解青年理解青年失業的意義，以訪談資料分析疤痕效應的原因及其他影響。

三、資料分析

本研究資料分析主要分為兩個部分，官方統計資料分析和訪談資料分析。第一部分官方統計資料，係為了觀察青年失業後對青年薪資上及再度失業造成之程度上的影響；第二部分將對訪談收集的逐字稿進行疤痕效應的成因及對青年實際生活上所發生的影響進行分析。

(一) 官方統計資料分析

本研究所欲使用的統計數據資料，理想狀態是如同其他先進國家的家庭調查資料庫，具有更多的樣本且夠長的觀察時間，並有明確能分辨就業狀態標準之資料，但此種資料需要花相當多的時間及金錢上的成本，在台灣要符合此標準的資料庫，在本研究有限的條件下難以取得。

然而，依然能透過其他類似的資料庫進行分析，此研究的統計資料分析強調的是失業後青年與未失業之青年，兩者間薪資成長及就業狀況的差異，需有長時間觀察之追蹤調查資料(longitudinal data)，資料條件必須是資料需要長時間

性、對象鎖定青年族群等特點，又需要有足夠的失業族群樣本，其實條件相當嚴苛，如果採用自行調查的方式收集資料將會遇到時間點太短、成本過高、資料量不夠大等問題，受於時間上及成本上的限制，為達成研究上的目標，本研究選擇採用「人力資源擬追蹤調查資料庫」以及「華人家庭動態資料庫」，此兩個追蹤調查資料資料庫進行資料分析。

選擇此兩個資料庫的原因在於：「人力資源擬追蹤調查資料庫」是將行政院主計處「人力運用調查」，係每年針對台灣家庭勞動情形之調查，該調查屬於典型的橫剖面資料，其調查的家戶會採輪流式替換，前後期會有將近一半之資料重複，「人力資源擬追蹤調查資料庫」的成立，係當初為了觀察失業勞工流動及變動方向所成立，其將人力運用調查前後期資料相同的樣本串聯起來，連結的期數為兩期，呈現出具有追蹤調查資料的性質(林季平和章英華, 2003)。本研究必須從比較失業青年及非失業青年的薪資的漲幅及就業狀況，描繪出失業帶來的長期性影響，選擇「人力資源擬追蹤調查資料庫」比台灣其他追蹤調查資料最大的優點在於其資料量夠大及較容易取得資料，可以掌握大量台灣青年兩年間的薪資及就業狀況，比較兩年間失業組和未失業組的差異性，可呈現出兩年間失業所帶來的影響，但受到資料的限制無法看出更長期性的影響。

「華人家庭動態資料庫」是考量到華人家庭的特殊性，以持續追蹤訪問同樣本收集資料，屬於典型的追蹤調查資料，其問卷的主題範圍甚廣，從個人資料、教育經驗（生命歷程）、工作經驗、婚姻與配偶資料、家庭價值與態度、親屬資料、居住安排、家庭決策與支出、家庭關係與和諧、子女生育與教養、工作狀況、家人互動關係、家庭經濟、居住安排與親子互動...都涵蓋在內。本研究將分析工作經驗部分之資料，由於年齡上的限制及資料需要長具備時間性等因素，本決定研究使用「華人家庭動態資料庫」2001-2014年中的子女問卷，能從此比較14年間的追蹤資料失業帶來的長期性影響，包括薪資的漲幅、就業狀況，「華人家庭動態資料庫」優點在於時間點夠長期，但受限於「華人家庭動態資料庫」主要調查的領域非為勞動情形，且本研究需要觀察的是有失業經驗

的青年族群，及長期追蹤資料本身容易會有樣本流失的問題等等，在如此嚴苛的條件下，樣本數所剩不多，但能有超過 10 年的樣本，算是相當可貴。

雖然說要同時具備長時間、大規模的青年樣本資料受於時間上以及成本上的限制難以達成，但透過「人力資源擬追蹤調查資料庫」和「華人家庭動態資料庫」兩者，前者規模夠大、後者時間夠長，藉由結合兩者的優點，可以一定程度掌握出在台灣疤痕效應之實際上影響程度。但由於缺少對於青年的長時間追蹤調查的資料，僅從官方統計資料難以掌握青年失業之連續性脈絡、發生疤痕效應的實際原因，例如：青年在失業後，如何又掉入失業的泥沼中；什麼原因造成失業青年薪資上的損失，不僅如此，也無法看出失業對青年造成的長期心理壓力或是其他長期影響等等。因此，除了官方統計資料之外，本研究將由實際訪談所收集之一手資料，進行訪談資料分析，在透過官方統計資料掌握疤痕效應實際影響之後，經由訪談資料更深入的探討成因及其他影響。

(二) 訪談資料分析

針對七位不同背景且在 15-29 歲期間有 3 個月以上失業經驗的受訪者，進行半結構式訪談，並用錄音的方式所得資料，再轉為逐字稿進行資料分析及開放性編碼 (opening coding)，編碼規則將會以訪談順序 (A-G)、轉換工作的次數、最長失業期間幾個月進行編碼 (例如：第一位訪談者、換 5 次工作、最長失業期間為 3 個月其編號為 A0503)，此種編碼方式方便讓讀者理解受訪者過去的工作及失業的狀況，此外，為保護受訪者的隱私資料，所有工作經驗中出現的公司名稱、私人姓名皆以英文字母代替。

訪談過程將會從受訪者求學階段開始進行生命歷程的回顧，涵蓋受訪者不同階段的工作經驗及失業生活，分析方向將會以造成受訪者失業的原因，失業後的心理狀況，找到下一份工作後的心態轉折及失業時期的生活狀況為重點，並詢問在受訪者過去失業時的利用就業服務、職業訓練、失業補助上的利用情形，由此得知為何失業會對受訪者造成薪資損失的實際原因以及造成再度失業

的實際狀況為何。

除了理解受訪者自身的狀況以外，更能補助在統計資料上的不足，增加對疤痕效應研究的豐富性及多元性，不單純只是比較失業者及就業者探討在薪資及再度失業的長期差異，更深入理解失業者當時的心理狀況、生活及對現在價值觀、生活態度及未來期望的影響。

下表 1-2 為研究參與者的基本介紹：

表 1-2 研究參與者介紹表

編號	性別	訪談次數與地點	曾經的工作地點	管道	過去工作簡歷
A0205	男	1;餐廳	台北	網路社群	國立大學商管系畢業後，搜尋採購及生管方面的工作，初次尋職時間較久，第一份工作做採購，之後就繼續做採購，但在職涯上遇到過度責罵的主管及同事，最終選擇返回家裡投入國家考試。
B1406	女	1;餐廳	台北	網路社群	高中畢業後，至工廠做技術人員，後來因為對電腦有興趣，改找跟自己興趣相關的工作，但工作過程不順利後，到專科進修，讀資訊工程，之後都尋找跟電腦設備相關的客服工作，工作過程中遇見許多不合理的老闆，包含要員工自帶零錢負責店裡的找錢，或是遇到職場霸凌及性騷擾，致參與者換過許多次工作，目前依然在尋找穩定的工作。
C1003	男	1;餐廳	台北	網路社群	四技畢業後，尋找測試工程師的工作，相當順利，但在工作的過程中總是無法達到主管的肯定，遭到惡意逼退，導致心理上害怕出錯，也害怕讓其他同事知道自己工作不順的過去，造成在職場上容易被孤立、陷害，形成心理上的創傷，懷疑自己能力，因而選擇門檻較低的工作，但遭遇到警衛的責罵以及無法適應太輕鬆的工作，又轉為挑戰自己所期望的工作，期望能穩定待在職場中。

D0412	男	1;餐廳	新竹	網路社群	國立大學畢業後沒有選擇就讀研究所，直接選擇就業，因為屬於熱門學校跟科系，工作好找，剛開始因為對產業不熟悉，轉換許多工作，之後本身看到職位的發展性，以及當同學在研究所後待遇相當不錯，在本身家庭具有經濟壓力下，選擇在不告知家庭狀況下離職準備研究所考試，準備考試期間完全封閉自己，不與外界聯絡，目前順利考上，一邊就讀碩士一邊工作。
E0618	女	2;餐廳	台北、高雄	參與者介紹	大學畢業後，因為科系緣故想找旅行社，但因為沒有工作經驗，在高雄完全沒有任何機會，後來一段時間順利找到工作，遇到台灣的無薪假、及公司任意扣繳薪水甚至不發薪水，堅持六個月後辭職，接著投入國家考試，但選擇放棄。轉換跑道到台北工作，從事助理，發現台北工作與高雄截然不同，目前致力於學習，尋找下份工作。
F0603	男	1;網路視訊	台北、台中、越南	網路社群	國立研究所畢業後，跟有人從事創業，但最後因理念不合離開，接著尋找到主管職務，在客人的介紹下到越南工作，後來老闆決定收掉公司，目前處於失業，在籌組創業計畫。
G0124	男	1;學校	台北	個人網絡	國立大學畢業，本身為全盲的視障者，且為熱門學校和科系，大學前投了上百封履歷，會有招募員連絡他，但招募員未看清楚履歷，發現他是全盲者後即失去興趣，到目前依舊沒有任何面試機會，後來在勞動部的培力計畫下找到在基金會的工作，從事網路架設與設計，不過在遭到不公平的對待下決定離開，目前從事視障者按摩，對於努力念書這件事情感受到受欺騙，覺得按摩是唯一對全盲者來說收入就好的工作。

本研究兼具訪談以及統計分析，兩者間關係，由統計分析證明疤痕效應確

實在台灣對青年造成影響，由訪談資料探討疤痕效應的影響及成因，兩者為相輔相成的關係，掌握青年失業的連續性脈絡及長期影響，以下由作者繪製的研究架構圖，將研究流程以圖 1-4 表作表示：(請參見下一頁)。



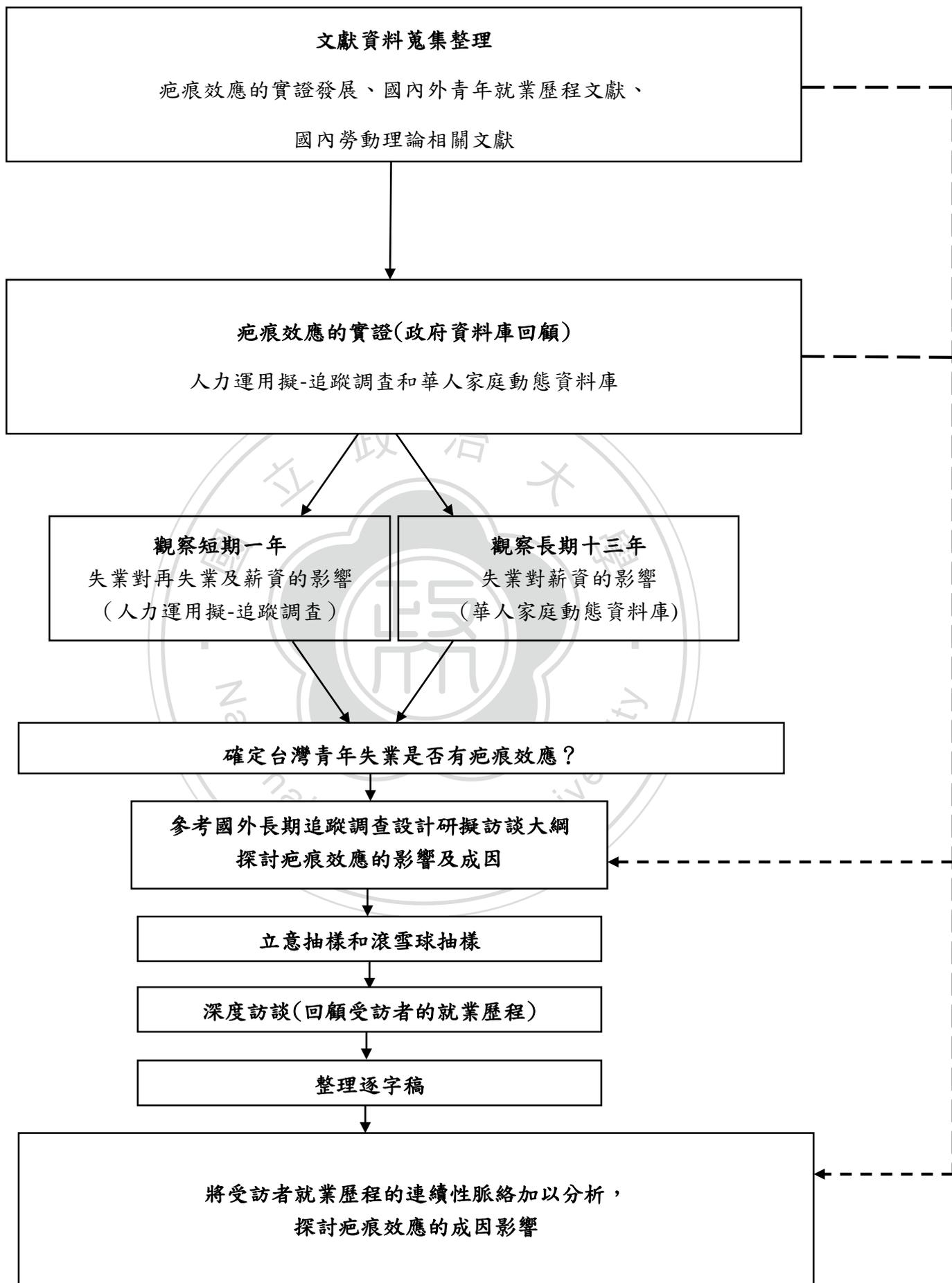


圖 1-4 研究流程圖

第四節 章節安排

疤痕效應這個詞在台灣不經常出現及使用，因此本文在第一章緒論時介紹疤痕效應的意義、理論基礎、過去成立的背景，以及回顧過去針對失業的相關實證研究，除此之外透過國內文獻了解台灣的狀況，在讓讀者對疤痕效應及台灣現狀有充分了解後，介紹本研究的研究方法，及資料分析的方式。第二章以政府資料分析為主，先介紹分析台灣青年基本就業狀況趨勢的橫剖面資料，在利用「人力資源擬追蹤調查資料庫」分析台灣多數青年短期失業疤痕效應的狀況，接著使用「華人家庭動態資料庫」分析台灣少數青年長期失業疤痕效應的情形，分析結果將能提供對台灣疤痕效應狀況的基礎。

接著後半段會以訪談資料分析為主，訪談資料包含研究參與者的過去工作經驗、工作歷程、對工作的期望、就業上的挫折、失業時的生活及心理狀態等等，第三章及第四章將透過訪談所得的資料分析疤痕效應的成因，並以初入職場的困難及失業後重返職場的困難做區分，而第五章則是由訪談資料分析疤痕效應除了對於薪資損失及就業上造成影響外，是否有其他方面的影響，最後第六章提出結論，總結從疤痕效應的角度所看到的青年失業問題，藉此特殊的角度，對政策上或是青年族群上提出自己的建議。

第二章 台灣青年的疤痕效應實證

本章聚焦在實證台灣青年失業對其所造成的再度失業及薪資損失的問題，將參考過往的國外研究所採用的方法(Arulampalam et al., 2008; Gregory & Jukes, 2001)，為了突顯失業勞工在就業上的困難以及薪資上的停滯，將讓無失業經驗的青年作為對照組的角色，以控制組和對照組的方式進行比較。在比較之前，將會先透過我國行政院主計總處「人力資源調查」和勞動部的「15-29歲青年勞工就業狀況調查」勾勒出近十五年來，在台灣政治、經濟、教育劇烈變動下，台灣青年的勞動狀況以及個人目標，接著本章會從「人力資源擬追蹤調查資料庫」以及「華人家庭動態資料庫」取得研究對象的資料，從不同的勞動狀態及年齡去選定樣本，在本章將會說明樣本選定策略、使用的統計方法，並由最後的分析結果探討失業青年勞工在就業及薪資上的落差程度，由此得知台灣青年疤痕效應的狀況。

第一節 台灣 15-29 歲青年的勞動變化趨勢

在談失業對青年造成長期性影響前，必須了解近 15 年來台灣青年世代在勞動市場的就業處境。在過去台灣青年世代受到高失業風險及反覆失業的威脅，青年在勞動市場被邊緣化，勞動市場條件惡劣使得青年寧願選擇失業(劉梅君、劉侑學，2011)。欲想加深對台灣青年失業的理解，瞭解個別青年在勞動市場中的變化，能比較清楚掌握青年失業的原因及影響。但在台灣關於青年失業的大型政府研究資料，多都是典型的靜態橫剖面資料(cross-sectional study)，缺少能反映個人勞動狀態動態變化過程的追蹤調查資料(林季平，2003)。在缺乏追蹤調查資料的狀況下，必須經由台灣的「人力資源調查」和「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」橫剖面的大型政府資料，能提供整體台灣青年在每年的勞動變化趨勢，「人力資源調查」係每月對約 20,400 戶台灣家庭

進行調查、「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」係每兩年對約 4,000 位 15-29 歲受僱青年勞工進行調查，兩者皆具有一定程度的調查規模。

一、青年失業率變化趨勢

青年失業危機在各國相當嚴重，青年族群在各個年齡層中，失業率躍居各年齡層的首位是全球普遍情形，在台灣也不例外，下圖依據行政院主計總處「人力資源調查」2001-2016 年的統計資料，繪製在這個期間青年族群及其他年齡層的失業率變動趨勢：

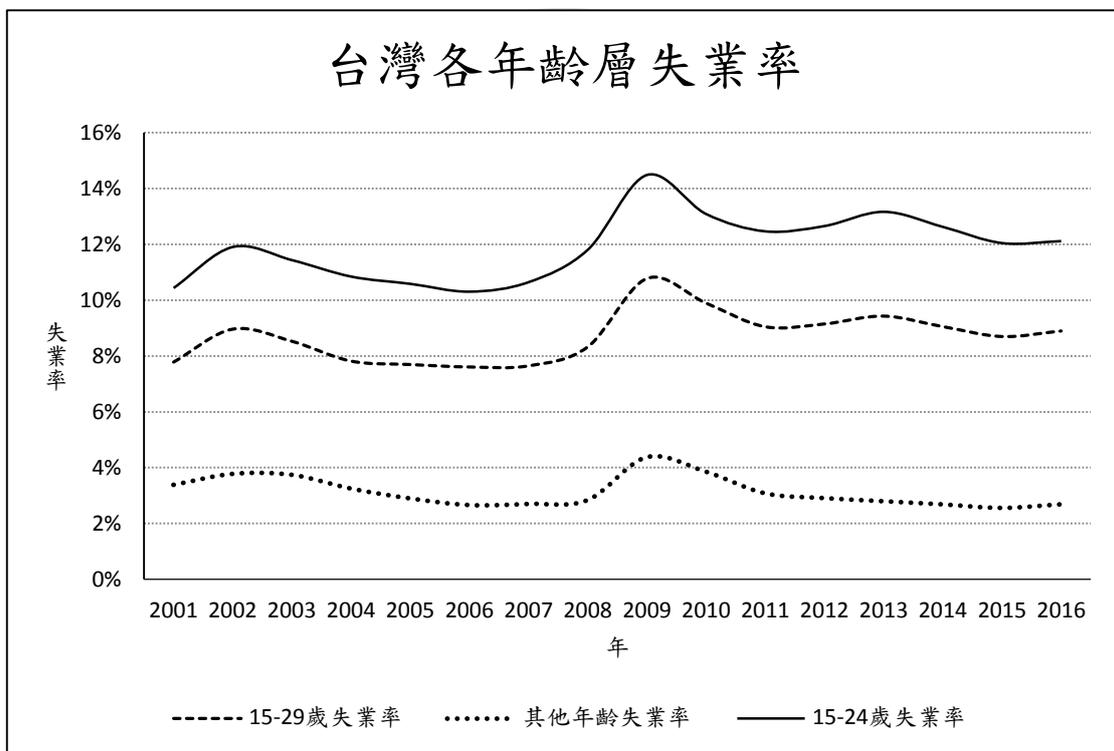


圖 2-1 台灣青年與其他年齡層的失業率

(資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」，圖表自行繪製)

由上圖可知，過去十六年來，不論是 15-24 歲青年失業率還是 15-29 歲青年失業率均高於其他年齡的失業率許多，過去十六年間 15-24 歲的平均失業率為 11.92%；15-29 歲的平均失業率為 8.71%；其他年齡層的失業率為 3.14%，15-24 歲的平均失業率是其他年齡層的 3.79 倍，15-29 歲則是 2.77 倍。各年齡層的近幾年來的趨勢差不多，在 2009 年金融海嘯，失業率惡化到最高峰後，有

持續改善的趨勢，但是改善幅度不是很大。

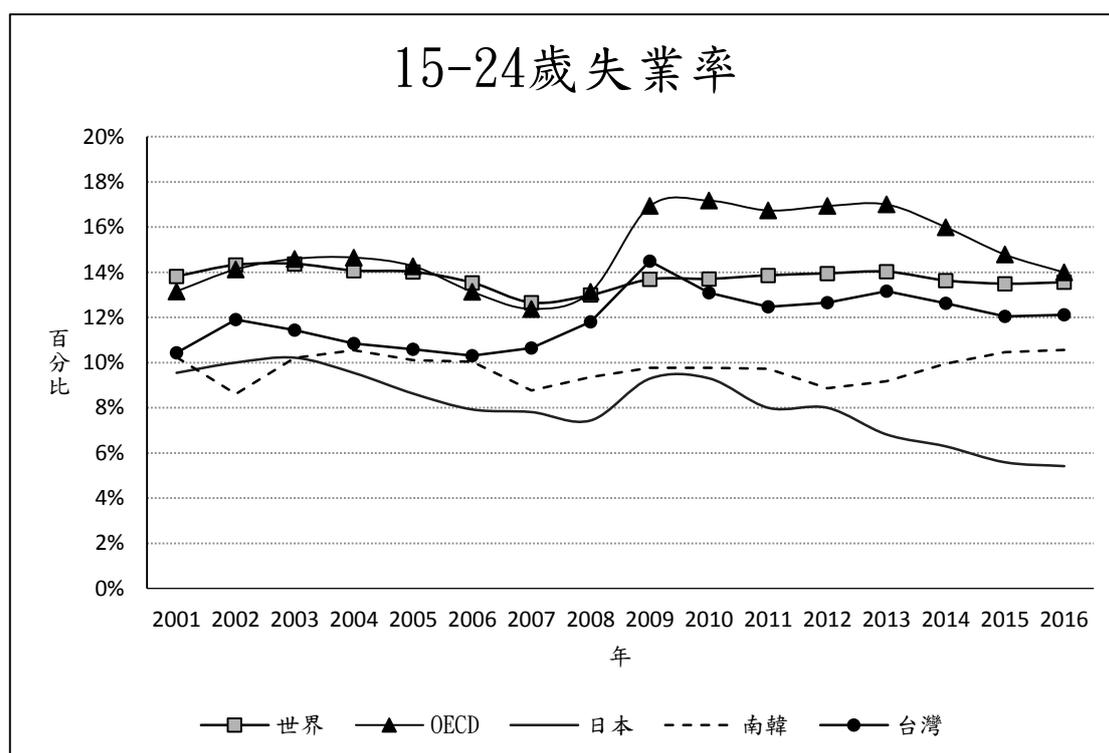


圖 2-2 全球 15-24 歲青年失業率

(資料來源：ILOSTAT 統計資料，圖表自行繪製)

從國際趨勢來看，全球的青年失業率約維持在 13% 左右，台灣的狀況是優於全球以及 OECD 國家，但若依東亞國家的平均前年失業率來說，東亞的平均失業率約在 10.6% 到 10.9% 之間，台灣的青年失業率以東亞國家來說是偏高的。

各國失業率的最高點均出現在金融海嘯期間 2009 年，2009 年前後失業率都層現較於平緩的狀態，且有稍微趨緩的趨勢，在國際間青年失業率則在 2009 年後依然處於居高不下的狀況。

二、高學歷化

近年來，教育政策的變革，台灣青年人口的勞動供給狀態因高等教育的普及化，勞動供給面產生巨大變革，那就是高學歷化，青年人口在高中（職）畢

業後會選擇繼續就讀大學，就業人口大規模地轉為高學歷，且初次尋職的工作的時間延後，對於工作的要求也有所不同。

在台灣高學歷的求職障礙比其他學歷高，大學畢業生求職障礙特別高，也較容易落入長期失業當中，在初次尋職失業者中有高比率為青年、大專及以上教育程度者(周玟琪，2009)。下圖 2-3 為根據行政院主計總處「人力資源調查」所作的調查資料：

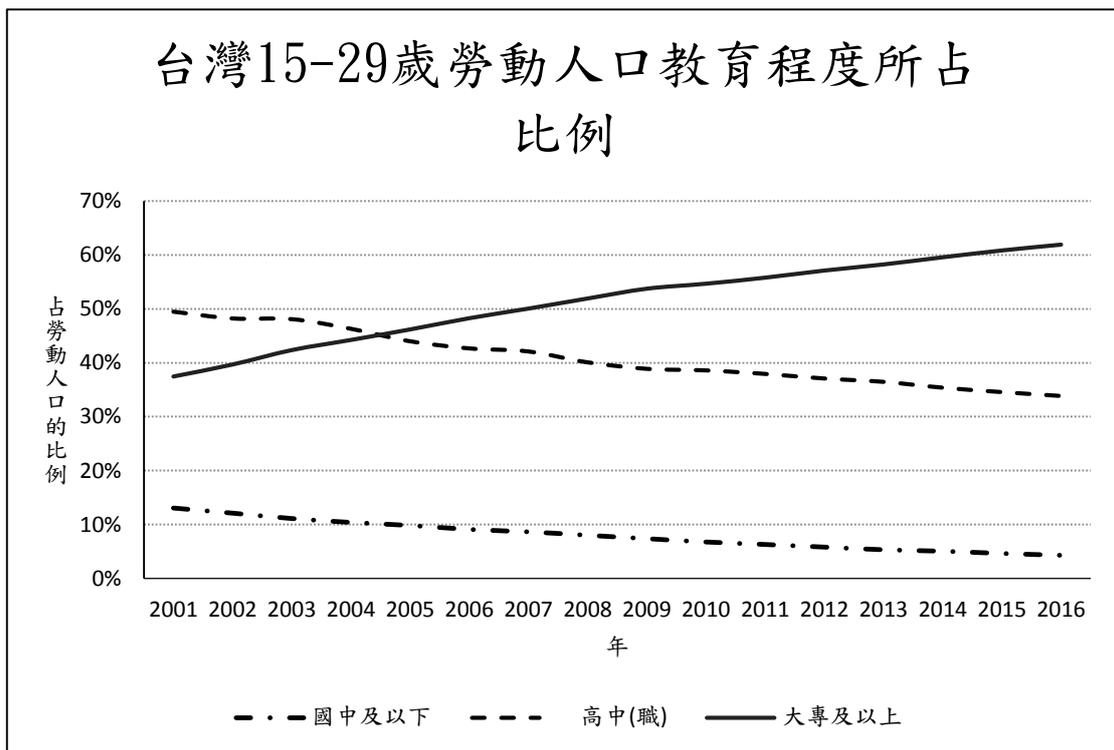


圖 2-3 台灣 15-29 歲勞動人口教育程度所占比例

(資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」，圖表自行繪製)

據圖 2-3，可以得知原先在台灣 15-29 歲勞動人口教育程度所占比例是以高中(職)占最多數，在 2004 年時大專及以上教育程度開始超越高中(職)，在往後的趨勢來看大專及以上的勞動人口所占比例呈現遞增趨勢，而高中(職)的勞動人口所占比例呈現遞減趨勢，兩者間差距越來越大，高學歷勞動人口越來越多，而低學歷的人口越來越少。

而在失業人口所占的比例中，組成的比例、變動的方向以及未來的趨勢，都跟勞動人口非常相似，都是在 2004 年大專及以上教育程度開始超越高中(職)，詳情請參圖 2-4。

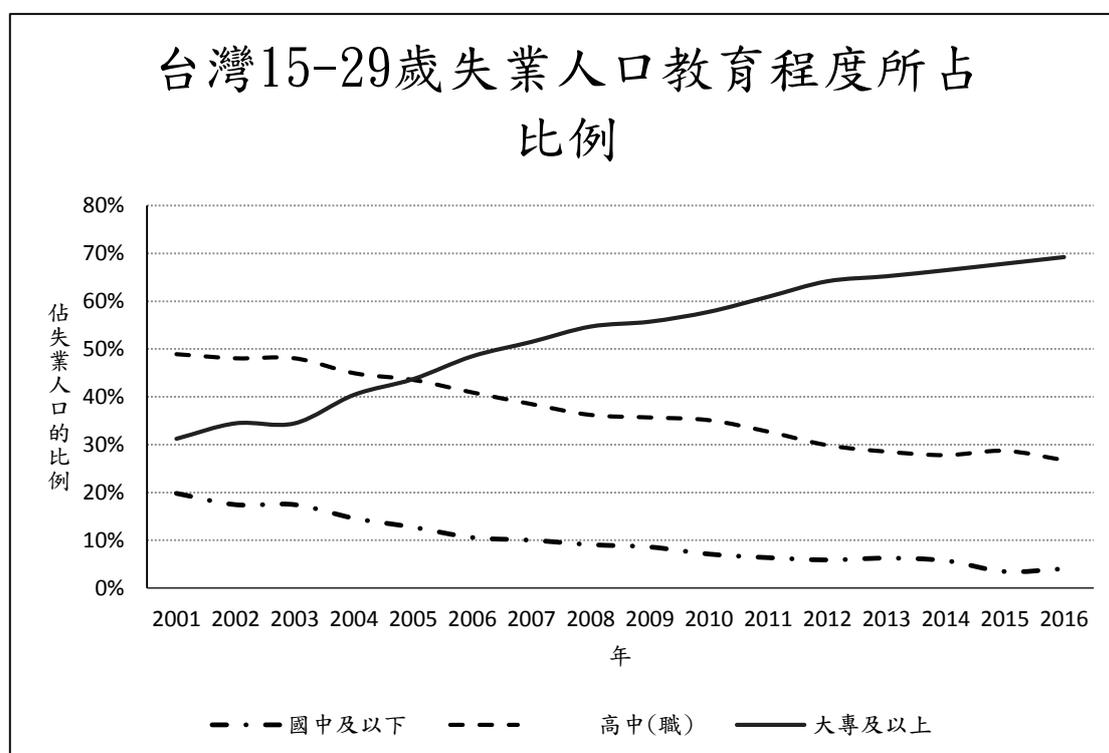


圖 2-4 台灣 15-29 歲失業人口教育程度所占比例

(資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」，圖表自行繪製)

更詳盡來說，根據上圖我們可以知道不論是高中(職)或是國中及以下教育程度的所占比例不斷地減少，在台灣普遍認為是高教育政策所導致，在台灣高等教育的政策導致在台灣的大學數量快速增加，在大學廣設的緣故，造成進入大學的門檻降低，使得就讀大學的青年增加。除此之外，透過前一章的文獻回顧我們可以知道，高教育程度人數增加，在勞動市場中對於低學歷的青年產生了排擠效果。在教育程度較後面的青年，則因為教育程度排序在後而被推到更惡劣的工作環境中(張宜君, 2015)。正是因為勞動市場的推力，使得低學歷的青年在工作過程中不順利的情況下，不得不思考是否要不要繼續進修，而在廣

設大學後降低進修後的門檻，使得原本不打算繼續就讀的青年，也會受勞動環境影響而重回學校學習。

三、台灣青年初次尋職及轉職所考慮因素

如同前面所述，教育程度高的青年勞動人口增加，初次尋職的青年也受到高等教育普及化的影響，選擇完成高等教育後再開始尋職，因此台灣 15-29 歲勞工初次就業的平均年齡由 2004 年之 20.5 歲增為 2016 年之 21.7 歲。

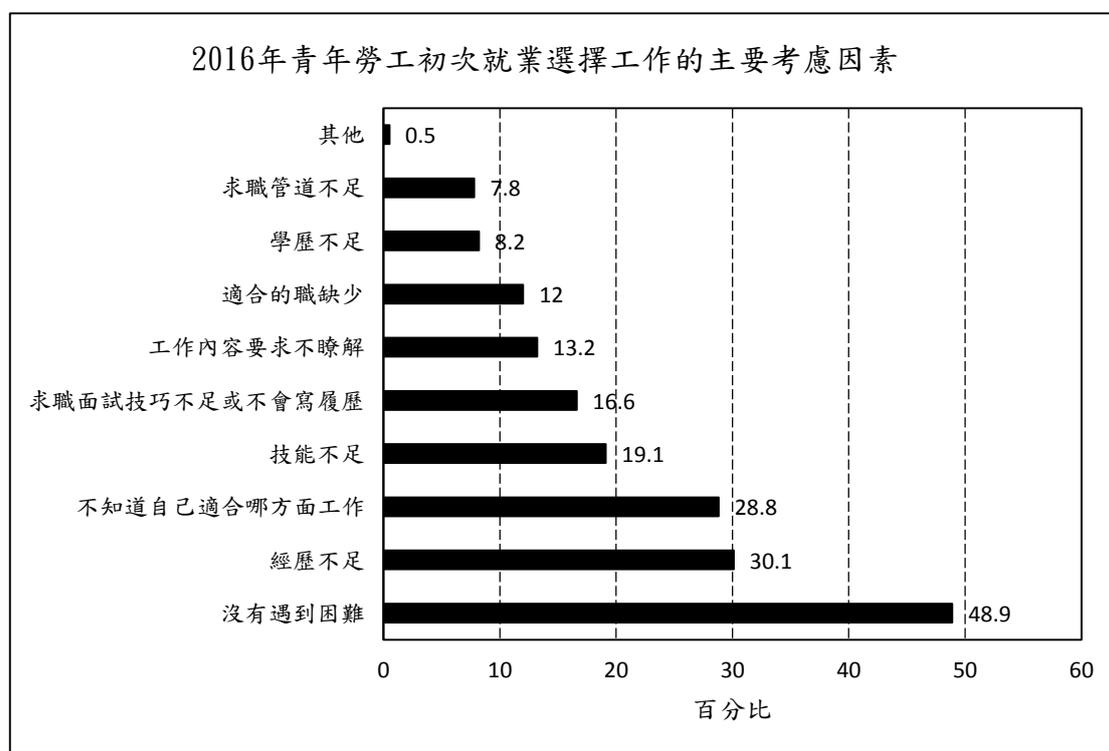


圖 2-5 2016 年青年勞工初次就業選擇工作的主要考慮因素

(資料來源：勞動部「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」，圖表自行繪製)

依據圖 2-5 顯示，15-29 歲青年勞工就業狀況調查統計結果顯示，青年勞工初次就業考慮因素以「工作穩定性」及「薪資及福利」為主，分占 63.2% 及 61.5%，青年期望穩定且有足夠收入的工作。另一方面 51.1% 青年勞工初次尋職曾遭遇困難，主要因為「經歷不足」占 30.1%、「不知道自己適合做哪方面工作」占 28.8%，由此可知台灣青年在初次尋職時，依然屬於摸索且迷惘的狀

態，且在工作經驗不足的情況下，即使了解自己的職涯規劃，也需要克服經歷不夠，無法成功錄取工作的困難。

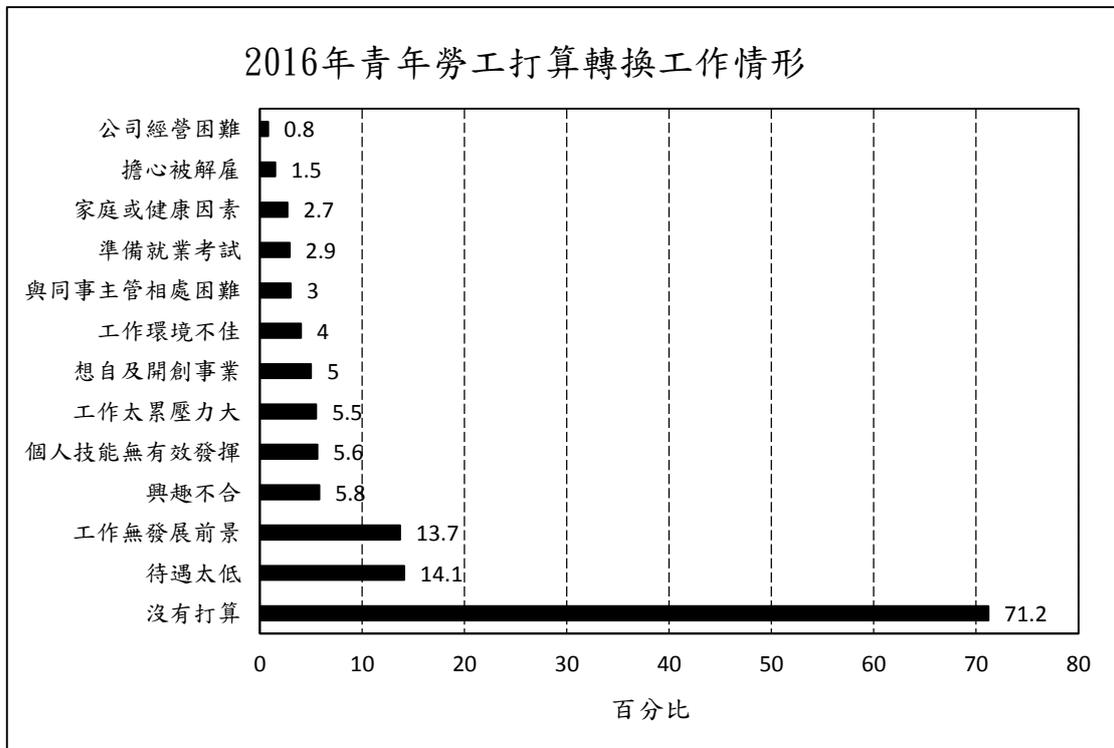


圖 2-6 2016 年青年勞工打算轉換工作情形

(資料來源：勞動部「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」，圖表自行繪製)

依據圖 2-6 顯示，目前待在勞動市場的青年勞工中，有 71.2% 的青年勞工打算待在現職繼續發展，28.8% 計畫轉換工作，打算換工作的原因以目前工作「待遇太低」占 14.1% 最高，其次為「工作無發展前景」占 13.7%。

由初次尋職青年所考量的主要因素「工作穩定性」及「薪資及福利」，和在職青年打算轉換工作的原因「待遇太低」及「工作無發展前景」，可以知道不論是初次尋職者或是打算轉職的青年，薪水以及工作的發展性視為最重要的因素，台灣青年的期望跟實際上工作的情形存在著落差，在台灣青年期望薪資，依據台北市青年職涯發展中心針對 1253 名北部青年調查結果，北部青年初次尋職平均期望值為 33,987 元，實際情形上有 80.8% 的北部青年高於 28,000 元，但

實際上只有 15.5% 的青年符合自己對薪資的期待。由此可知在台灣大部分的青年都在追求自己理想的薪資、追求有工作前景可以達到理想薪資的工作，在發現目前的工作或是找到的工作不符期待，會嘗試轉職或是延後尋職時間。

第二節 短期疤痕效應實證(轉換工作的機率及薪資漲幅差距)

本節將以「人力資源擬追蹤調查資料庫」的資料，對於青年失業的疤痕效應進行實證研究，參考過去的實證研究方向及比較方法(Arulampalam et al., 2008; Gregory & Jukes, 2001)，本研究將實證方向分為兩個層面，再度失業的機率以及薪資損失，使用的比較方法採取以就業者為比較的基礎，目的在呈現失業者在失業後發展上與就業者的落差，接著透過敘述性統計呈現再度失業的成果，而有單因子變異數分析，分析失業與薪資成長的影響，最後藉由多重比較 Scheffe 法探討非自願失業及自願失業在薪資漲幅上的差異性。

一、資料來源及樣本選擇策略

(一) 資料來源：「人力資源擬追蹤調查資料庫」

本節的研究資料來源來自於「人力資源擬追蹤調查資料庫」，「人力資源擬追蹤調查資料庫」係將台灣大型橫剖面調查「人力運用調查」，利用其調查方式，以家戶採輪流方式替換，每兩年會約有半數可以合併，「人力資源擬追蹤調查資料庫」係將兩年的資料合併，成為擬追蹤資料庫。透過它可以克服大量長期性追蹤資料取得不易的困境，但運用此資料時會有幾項缺點：(林季平，2003)

1. 能觀察到的時間點太短，僅有兩年的時間，無法看出長期性的影響
2. 有可能存在樣本選擇偏誤的問題。
3. 在資料合併上會遇到樣本流失的問題。

但是「人力資源擬追蹤調查資料庫」提供本研究最大的優勢在於其樣本數夠多，且在取得上不用花太多時間及金錢上的成本，因此在本節用來探討疤痕

效應的短期性影響是極為適合。

(二) 樣本選擇策略

因為本章是要探討 15-29 歲青年失業者因失業造成兩年內短期的衝擊，因此在此在「人力資源擬追蹤調查資料庫」選定研究對象時採取以下策略：

- 樣本調查年為於 2000 年-2014 年(最新)。
- 樣本年齡位於 15-29 歲間。
- 以資料的第一期「上週你主要在做什麼」和「工作異動次數」問項分組的標準。
- 就業組：第一期跟第二期持續有在工作，且第一期第二期工作異動次數為零。
- 失業組：第一期勞動狀態為失業或是工作異動次數大於零者。

二、實證方法

(一) 再度失業的機率

以「工作異動次數」的平均數當作就業組及失業組的比較標準，將組內的工作異動次數除以組內的人數，呈現每年失業組勞動力狀態持續為失業的機率，以及就業組的勞動力狀態從就業轉為失業的機率，兩者做比較。

(二) 薪資漲幅差距

因台灣青年多數屬於自願性離職，在此方面的比較除了就業組與失業組以外，多考量到失業原因的部分，藉此了解不同失業原因疤痕效應的情形。

(1) 失業組及就業組

比較薪資漲幅差距，必須要有所得當作比較上的基礎點，在此限制下原本的分組方式就必須要做上調整，必須排除掉第一期無收入資料或是第二期無收入資料的樣本，因此將第一期或第二期收入資料等於零的樣本數排除，並進行單因子變異數分析，分析不同組別間收入漲幅是否有相關性，收入漲幅為第二期的收入減去第一年的收入除以第一期的收入。

(2) 非自願失業組、自願失業組及就業組

以「請問您是否自願離開原來的工作」將失業組分為自願失業組及非自願失業組，並利用多重比較 Scheffe 法，探討不同組間薪資漲幅的情形。

三、實證結果

(一) 再度失業的機率

從再度失業機率的每年狀況，以每年失業組第一期和第二期持續失業的機率，以及就業組第一期為就業，第二期轉為失業的機率做比較。

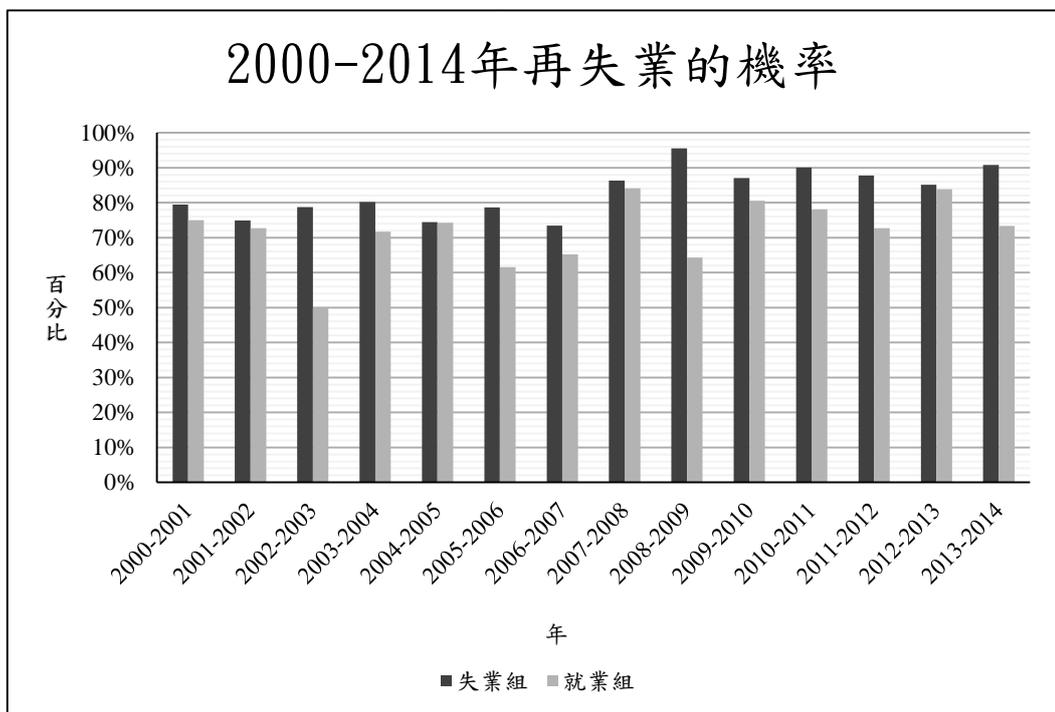


圖 2-7 2000-2014 年再度失業的機率

失業組每年的再度失業率是明顯高於就業組轉為失業的機率，由此可知失業組在轉換工作次數的機率上是明顯高於就業組，如同國外實證研究的結果，失業後陷入失業的機率是相對來說比較高的。

(二) 薪資漲幅差距

(1) 失業組及就業組

而透過單因子變異數分析，分析就業組以及失業組間的薪資漲幅水準，得到顯著相關的結果(詳見表 2-1)：

表 2-1 薪資漲幅差距

	平方和	自由度	平均平方和	F	顯著性
組間	0.762	2	0.381	6.479	0.002
組內	121.46	2065	0.059		
總和	122.223	2067			

由此得知，在第一期失業的人，確實會造成失後的收入造成影響。

(2) 非自願失業組、自願失業組及就業組

統計結果發現(詳見表 2-2)，自願離職者在一年內的薪資成長幅度是三者最高的，證明薪資漲幅和是否失業及失業原因有顯著性相關，而非自願離職者和就業者彼此間沒有相關性。

表 2-2 薪資漲幅差距 (按失業原因分)

(I) final	(J) final	平均差異 (I-J)	標準誤	顯著性	95% 信賴區間	
					下界	上界
就業者	2	-.05358*	0.01745	0.009	-0.0963	-0.0108
	3	0.09672	0.05453	0.208	-0.0368	0.2303
自願離職	1	.05358*	0.01745	0.009	0.0108	0.0963
	3	.15029*	0.05669	0.03	0.0114	0.2891
非自願離職	1	-0.09672	0.05453	0.208	-0.2303	0.0368
	2	-.15029*	0.05669	0.03	-0.2891	-0.0114

會造成此原因，應該是因為自願離職者多屬於為了追求更好的待遇及工作條件而離開原本的工作，因此在薪資漲幅上自然比其他兩個來的高，如同國外研究結果指出當低薪的工作終止後，也有可能在失業期間內找到適合的工作，因此這樣得到更好的待遇(Arulampalam, Gregg, & Gregory, 2001)。

第三節 長期疤痕效應實證(轉換工作的機率、薪資漲幅差距)

本節以典型的長期追蹤資料為主「華人家庭動態資料庫」，並以期間設定為五年跟十年，「華人家庭動態資料庫」以家庭成年樣本為對象的固定樣本追蹤調查(panel)，涵蓋的年齡層自青年至老年。但是其主要樣本為出生年次分別為1953-1964、1935-1954、1964-1976年(于若蓉、章英華、簡錦漢，2006)。由於主要樣本都超出本研究理想的年齡範圍(15歲-29歲)。因此本研究選用對主樣本延伸出來的子女進行追蹤訪問所得到的資料，以及於2009年新抽的樣本，作為分析資料。

研究主軸僅限於薪資漲幅差距方面，原因在「華人家庭動態資料庫」於在問項中缺乏工作異動次數，無法探討陷入失業的機率，因此屬於研究上的限制，本節經由「華人家庭動態資料庫」分析由新抽樣本問卷(2009-2014)，以及子女樣本所得的問卷(2004-2014)，分析失業造成薪資漲幅差距的情形，由此可知疤痕效應對薪資的影響。

一、資料來源及樣本選擇策略

(一) 資料來源：「華人家庭動態資料庫」

1. 五年期間：新抽樣本 2009 年至 2014 年(代號 RI2009~RR2014)
2. 五年及十年期間：子女樣本 2004 年至 2014 年(代號 CIII2004~RR2014)

(二) 樣本選擇策略

1. 新抽樣本(2009~2014)：1977~1980 年出生，以 2009 年正值 26~29 歲，RI2009 年~RR2014 年(出生於 1977~1983)，因為不屬於子女樣本，樣本數

較大，總共有 1,497 個樣本。

依 2009 年變項「請問您目前有工作嗎？」分組，將答「有，從事有收入的工作（包括臨時或固定工作）」分為就業組；將答「沒有」工作分為失業組。最後抽出的樣本數 1,142 個樣本。就業組 960 位，失業組 180 位。

2. 子女樣本(2004~2009~2014)：考量到年齡及觀察期，CIII2004 為西元

1980~1987 年出生，在 2004 年正值 24~27 歲，屬於剛離開大學就學的年紀，且到 2014 整個觀察期剛好為十年，因此選擇 CIII2004 作為研究的起點。CIII2004-RR2009 五年間共有 104 個樣本；CIII2004-RR2014 十年間共有 116 個樣本。

因為 CIII 跟前者 RI 問卷內容不同，故樣本選擇方式也會不同。子女問卷主要以子女為主，必須依據「是已經畢業(或肄業)，還是正在就學？」及「有沒有在找工作？」的問項將非勞動力排除，並依「請問從我們 91 年一月訪問到這次訪問的期間，您的工作情況有改變嗎？」區分為失業組及就業組。

二、實證方法

分組方法，也是採取以就業組作比較標準的方式，但新抽樣本和子女樣本問卷內容不同，在分組時必須遵守以下基本原則：

- 失業組：第一期勞動力狀態曾經失業，第二期為就業。
- 就業組：第一期勞動力狀態為就業，第二期也為就業。

目的在於比較失業造成的薪資損失，必須要有足夠的收入資料，雖然說名稱上是就業組及失業組，但是必須要有第一期的工作收入及第二期的工作收入才可做比較。

(一) 新抽樣本(2009~2014)

比較收入的漲幅程度，使用第一期的變項「第一份工作當時的收入」，將第二期的變項「您這份工作平均每個月的總收入（如：薪資、紅利、加班費、年終獎金、執行業務收入、自營收入等，不包含兼差收入）有多少？」和變項「您這份工作平均每個月的總收入（如：薪資、紅利、加班費、年終獎金、執行業務收入、自營收入等，不包含兼差收入）大約有多少？」收入做比較，若答實際數值取實際數值、若答區間取區間取中位數，比較失業組及就業組兩者的薪資漲幅（目前工作減掉第一份工作除以目前工作收入），使用敘述性統計的方式了解五年內薪資漲幅差距。

(二) 子女樣本(2004~2009~2014)

為增加實證數據的結果，子女樣本分為五年和十年的觀察期，因此共有三期觀察期，而問卷跟新抽樣本問卷內容不同，因為子女樣本問卷沒有變項「第一份工作當時的收入」，無法比較第一份工作收入和目前收入的差異，屬於資料上的限制。取而代之的是使用第一期變項「您這份工作平均每個月的總收入大約有多少？」，將第二期和第三期的變項「您這份工作平均每個月的總收入（如：薪資、紅利、加班費、年終獎金、執行業務收入、自營收入等，不包含兼差收入）有多少？」和變項「您這份工作平均每個月的總收入（如：薪資、紅利、加班費、年終獎金、執行業務收入、自營收入等，不包含兼差收入）大約有多少？」收入做比較，若答實際數值取實際數值若答區間取區間取中位數，比較失業組及就業組兩者的薪資漲幅（目前工作減掉第一份工作除以目前工作收入），使用敘述性統計的方式了解薪資漲幅的五年及十年狀況。

接著透過「變項是否自願離開原來的工作單位？」將失業組依據失業的原因分為自願失業組以及非自願組，做薪資漲幅的比較。

三、實證結果

(一) 新抽樣本(2009~2014)

比較兩組新抽樣本的薪資漲幅，使用敘述性統計呈現，發現失業組薪資與第一份工作薪資相比有 88.64% 的平均薪資成長率；就業組則有 117.96% 的平均薪資成長率，兩者薪資成長的幅度有 29.32% 的薪資漲幅差距。

表 2-3 薪資漲幅(2009-2014)

RR2009-RI2014	新抽樣本				
組別	樣本數	平均值	標準差	最小值	最大值
失業組	180	0.8864964	1.310655	-0.85	9.714286
就業組	962	1.179166	2.333946	-0.7714286	49

(二) 子女樣本(2004~2009~2014)

比較兩組子女樣本五年的薪資漲幅，使用敘述性統計呈現，發現失業組薪資與第一期的工作薪資有 34.41% 的平均薪資成長率；就業組則有 47.64% 的平均薪資成長率，兩者薪資成長的幅度有 13.23% 的薪資漲幅差距。

表 2-4 薪資漲幅(2004-2009)

CIII2004-RR2009	5 年				
組別	樣本數	平均值	標準差	最小值	最大值
失業組	69	0.344136	0.8021379	-0.6666667	4.223881
就業組	35	0.476483	1.367793	-0.25	8.090909

比較兩組子女樣本十年的薪資漲幅，使用敘述性統計呈現，發現失業組薪資與第一期的工作薪資有 72.03% 的平均薪資成長率；就業組則有 142.6% 的平均薪資成長率，兩者薪資成長的幅度有 72.57% 的薪資漲幅差距，就業組的薪資成長幅度是失業組的兩倍。

表 2-5 薪資漲幅(2004-2014)

CIII2004-RR2009-RR2014	10 年				
組別	樣本數	平均值	標準差	最小值	最大值
失業組	77	0.720308	1.187449	-0.45	6.462687
就業組	39	1.426092	3.286567	-0.6	19

若照失業原因分為三組，比較三組子女樣本五年的薪資漲幅，使用敘述性統計呈現，發現非自願失業組薪資與第一期的工作薪資有 59.17% 的平均薪資成長率、自願失業組薪資與第一期的工作薪資有 87.46% 的平均薪資成長率；就業組則有 142.6% 的平均薪資成長率，三者薪資成長的幅度與國外實證研究相同，失業確實會造成薪資漲幅差距。

表 2-6 薪資漲幅按原因分(2004-2009)

CIII2004-RR2009	5 年				
組別	樣本數	平均值	標準差	最小值	最大值
就業組	39	1.426092	3.286567	-0.6	19
自願失業組	33	0.874645	1.52882	-0.375	6.462687
非自願失業組	4	0.5917268	0.3835155	0.66667	0.9277108

時間點若拉長為十年的話，失業組可以追上就業組的薪資漲幅，依舊是就業組為最高，發現自願失業組薪資與第一期的工作薪資有 45.31% 的平均薪資成長率、非自願失業組薪資與第一期的工作薪資有 45.45% 的平均薪資成長率；就業組則有 47.36% 的平均薪資成長率，隨著時間而減少失業造成薪資漲幅差距。

表 2-7 薪資漲幅按原因分(2004-2014)

Ciii2004-rr2014	10 年				
組別	樣本數	平均值	標準差	最小值	最大值
就業組	35	0.4736483	1.367793	-0.25	8.090909
自願失業組	29	0.453199	0.9098754	-0.6666667	4.223881
非自願失業組	2	0.0454545	0.642824	0	0.0909091

第四節 本章小結

本章藉由對台灣現有的資料庫做出基本的回顧，實證結果發現以短期兩年來看，有失業過的青年確實比持續就業的青年更容易轉換工作，但在薪資漲幅差距來看，薪資成長的幅度確實是和就業上具有相關性，但若以失業的原因去區分時會發現自願性離職青年，薪資漲幅程度會高於持續就業的青年，由此可見短期內失業對自願性離職的薪資漲幅差距較少，甚至可以轉為待遇更好的工作。

長期的實證結果來看，在五年內，失業確實都會造成薪資漲幅停滯，新抽樣本和子女樣本呈現的結果為 29.32% 和 13.23% 的薪資漲幅差距，依照失業原因來分的話非自願失業組有 59.17% 的平均薪資成長率、自願失業組有 87.46% 的平均薪資成長率；就業組則有 142.6% 的平均薪資成長率，與國外研究相同，失業確實是會造成薪資損失，且自願離職者所受到的薪資損失較小。十年來說，失業會造成 72.57% 的薪資損失，而造失業原因區分自願失業組薪資有 45.31% 的平均薪資成長率、非自願失業組有 45.45% 的平均薪資成長率；就業組有 47.36%，證實會隨著時間拉長而慢慢減少失業造成薪資損失。

第三章 疤痕效應的成因分析-新鮮人找工作的困難

綜合國外學者的研究、國內的統計資料，失業被視為是與薪資損失以及陷入失業率是有直接相關的，且經過長時間後影響依舊存在，造成疤痕效應。

本章從受訪者和分析疤痕效應的成因，發現在特定時點、環境，不同就業環境之青年就業歷程與長期性失業影響的關聯性，本章書寫順序以初入尋職、在職工作、中斷工作、對未來的自我期許，係按照青年進入職場的時間序列，嘗試將理論結合受訪者的生命歷程，研究疤痕效應的成因，了解青年在就業市場中所遇見的困難，以及為什麼持續受到早期失業所苦。青年進入勞動市場後，什麼原因促使其難以處於長期穩定的就業狀態，及為何生活會持續受到失業經驗所影響，為本章之重點。

疤痕效應的成因與工作經驗有相當高的關聯性，人力資本理論認為在工資分配的決定因素取決於教育，因教育是對人力資本的投資，而願意投資在教育中的人，增加學習時間、犧牲賺錢機會及享樂的機會來獲得更多的知識，能從事更困難的職位，因此獲得高工資。而人力資本理論也表示在學校之外也可以進行學習及培訓，在工作中累積豐富的工作經驗，是在離開學校之後使工作收入大幅增長的主要因素(Becker, 1975)。

工作經驗指的是在勞動市場所待的時間，經驗代表著勞工勝任工作的能力和熟悉度，因此雇主願意提供給工作經驗較長者較多的薪資(張晉芬，2011)。由人力資本理論得知工作經驗是薪資成長的主要因素，在台灣的實證研究中，蔡瑞明和林大森(2002)利用「台灣社會變遷基本調查計畫」探究勞力市場中勞動者的「工作經歷」(經驗和年資)對其職業成就(薪資)的影響，研究發現就業年數對於薪資有顯著的正面影響，勞工在職業上的經驗比在同一公司工作的時間對於薪資來得有影響力，同一個職業的年資可以有持續的效果，在台灣在同個職業市場累積年資比在同個組織內年資更為重要。

惟，失業即為退出勞動市場，無法累積工作經驗，會認為青年人找工作那

麼容易，會失業的青年只是懶惰或是對工作太挑剔，若採取此觀點理解青年失業的問題，將會誤解整個青年所處的處境。然而，造成疤痕效應的原因非只有技能不足和無法累積經驗等因素，仍可能存在其他因素阻礙著青年進入職場，因此本研究藉由深度訪談的方式，親自接觸 30 歲以前曾經有失業經驗三個月以上的條件對象並進行訪談，聽取青年時期有失業經驗者的聲音，並整理訪談資料，在本章釐清對於失業長期負面效應的成因，訪談結果發現造成疤痕效應的成因可粗分為：初入職場的阻礙、雇主對失業的反應、難以忍受的職場、個人的期望。其中個人期望、雇主對失業的反應，屬於參考國外研究文獻(McQuaid, Raeside, Egdell, & Graham, 2016)所得出的分類，而初入職場的阻礙、難以忍受的職場，由本研究自行歸類。

第一節 職場入門磚在哪裡？

失業產生疤痕效應，疤痕效應的成因可能是青年人無法滿足雇主所需的技能、青年人工作經驗與技能不足，以及青年人放棄工作的因素所造成的，工作能力及經驗不足經常是對初次就業的青年人所貼上的標籤，這種標籤使青年在初次尋職時難以投入勞動市場，沒有就業經驗的失業青年容易因為失業期間過長，或可能成為長期失業者，被排除在勞動市場之外。

一、沒有經驗、沒有理想工作的機會

工作所需要的人最理想狀態是馬上能勝任工作職位的人才，但對於剛畢業的青年來說，沒有工作經驗是他們找工作最大的障礙，在缺乏經驗跟資歷的狀況下，很容易被貼上無法勝任的標籤，在沒有經驗的情況下，工作選擇的權利將會受到一定程度的限縮，因此初次尋職將會是一個自身的理想與現實所遇到的就業困難中妥協的過程，在最初進入勞動市場的時候，會遇到若干限制條件，其中有特定領域工作經驗，是進入職場的必要條件，沒有經驗的青年只能

選擇對經驗要求門檻較低的工作：

A0205：其實一開始選生管是因為門檻比較低，因為我本身也沒有什麼金融證照之類的。然後其實像很多工作會要求要理工科系，或是說工作經驗比較深的。

E0618：我鎖定的產業是旅行社，因為我大學相關科系的，大概找了一年半才找到。

我一開始就鎖定投旅行社，所有高雄的旅行社我都投過，但是當時每間旅行社都覺得我沒有經驗，他們需要有經驗的人，因此幾乎都找不到工作。

而假如是需要有經驗的工作，沒有經驗的青年人幾乎沒有辦法進入，在沒有機會的情況下，自然無法累積工作經驗，假如不選擇妥協，在現有能做的作品中做出選擇或是改而轉找其他工作的話，將會拉長初次尋職的時間，尋找到願意給予機會的工作，即使到高學歷、甚至到較好的大學畢業的青年，在沒有工作經驗的狀況下也是束手無策：

A0205：畢業後待業大概四五個月...一直找到畢業潮過去都還找不到。其實後來出社會之後，有一些老人或是一些人會跟我說：「國立大學畢業應該不難找吧。」後來我是覺得經歷還是比學歷重要。只有大學畢業出來，也不是很好找工作。公司不想要新鮮人，因為比較有經驗的人能夠快速地進入狀況。

E0618：...覺得一直找不到工作很煩，因為幾乎都要有經驗的，可是就沒有辦法累積經驗，就很難找到工作。

至於為什麼說沒有經驗，是疤痕效應的成因呢？當沒有工作經驗，無法順利進入職場時，在求職時，面試者會參考畢業的時間以及目前的工作狀況，在面試上被貼上無法順利求職的標籤，並被納入考量是否錄用的因素，而青年人必須盡可能地避免在面試上被貼上求職不順利的標籤。另一方面家庭上會給予壓力，認為青年人尋找工作上很容易，應該要趕快去工作而不是待在家裡，不僅如此，自身也會因為在畢業後沒有找到工作，且無從累積工作經驗而感到煩躁，給予自己心理上的壓力，形成心理上的低落：

A0205：我那時候其實我很訝異的事，我才待業三個月，面試就被問說：「怎麼找那麼久都還沒找到？」我那時候很訝異是，原來現在三個月就算很長了。我就說：「我前面都還在摸索方向，現在才決定要找這類的工作，所以才起步比較晚。」

B1406：就覺得真的有人要我，就去做，不然在家裡每天被當米蟲這樣罵，然後我就去了。

訪談者：家人通常都會罵你什麼？通常我爸就會說怎麼不去找工作，怎麼不去做？畢竟他覺

得妳年輕應該就是很好找工作之類的。

職場上的負面標籤、家庭間的壓力、個人給自己的壓力，形成一種推力，將初次尋職的青年推向一個不一定是符合自己興趣或是符合自己需求的第一份工作，青年人在許多推力的壓力下，會更積極的去尋求工作，甚至變成像是在求一份可以累積工作經驗的工作，在求工作的狀態下，對第一份工作的條件或是工作內容的理解，要求上會降低，而自我對工作的接受度將會提高：

B1406：對，然後就去工作，那時候一個月其實不到兩萬塊，那時候對我而言，對薪水其實沒有概念。

E0618：到後面幾乎都是找不到工作，面試的時候已經快變成在求工作，請對方給工作，後來就有一家公司要找有經驗的人，有打電話問我願不願意去做，要我考慮清楚，就這一家找我面試，我就積極爭取了，就先做了。因為我是比較沒有經驗的，我早上接到電話，當天下午就打電話去說我要做。

然而求到的工作是否真的適合自己？是否真的能幫助到青年人累積到工作經驗？依據受訪者的經驗看來，第一份要達成這些條件是相當困難的，在第一份工作時，因為對勞動市場的相關條件不盡理解，對自己的志向也不是很了解，但是為了累積工作經驗，即使是勞動條件相當惡劣的環境，工作場所不照全額發領薪水，在其他同事都離開的狀況下，受訪者依然會願意繼續苦撐下去，最終依然沒有領到全額的薪水：

E0618：當時的薪水不像現在有 22K，那時候談的薪水是勞基法中的最低基本工資，差不多 18K，週休二日這樣子...這份工作沒有做很久，因為他們薪水會少給。剛開始工作的三個月，薪水只領到三四千，後來有去問會計，會計就說下個月會把這個月的補發給你...大家都是這樣子，很多人三個月後就直接離開了...一開始也是覺得很奇怪，後來就覺得想累積工作經驗，想說相信他之後應該會補發給我，之後還是做到半年後才走。之後也沒有領到薪水。

為了累積工作經驗，即使遇到不友善的職場，大家都離開了，自己還是選擇堅持下來，原以為有工作經驗較可以比較容易進入理想的門檻中，但結果卻是不盡理想：

E0618：因為之前第一份工作經驗不多，加上也是父母也會擔心怎麼還不去工作。差不多找

兩年，也是正常每天在家裡投履歷找工作，會覺得很煩悶一直找不到工作。

訪談者：不會因為有經驗的關係，變比較好找嗎？

E0618：不會，我後來都是投完履歷後，直接打電話去旅行社問有沒有面試機會，有些會安排，有些就沒有下文。

當缺乏經驗又遇上種種的社會壓力、經濟壓力、心理層面的壓力時，青年若不在短時間內找到工作，將會被貼上求職不易的標籤，對於累積工作經驗的渴求，漸漸的會放下自己的夢想、對工作上的要求，放棄追求自己理想的工作，轉為在求工作的情形，正因如此對於職場生態了解不夠嫻熟、且沒有工作機會的狀態下，在工作勞動條件下容易遭到惡劣企業非法的對待，但基於想累積工作經驗的想法下，強迫自己不脫離，但當脫離後又因為工作經驗較短，派不上用場，陷入沒有工作經驗又找不到工作，到處求工作的迴圈中。但在此時對於勞動法律不嫻熟，不知道該如何保護自己。即使知道，也不會尋求勞動法令的庇護，因為害怕向政府機關檢舉後，反而成為企業界內的黑名單，因在經歷過找不到工作的恐懼，更不願意冒有可能會讓自己更難找到工作的風險，最終選擇屈就：

E0618：沒有，那時候就新人，不懂可以檢舉，後來也聽說假如去檢舉會被整個產業封殺，因此這樣也不敢去檢舉。

另一方面，對於有許多工作機會的青年來說，當第一份工作是在眾多推力以及現實考量中的結果，不是青年人所想做的理想工作的話，對青年人來說對工作的認同感將會降低，對於較容易取得其他工作機會的青年來說，對工作條件的接受度下降，將會種下日後容易離職的果實：

A0205：我那時候其實是心中覺得我不太需要這份工作了，開始對他的態度就變得越來越囂張了。結果老闆來的那一天，我直接在旁邊睡著，那天他來公司直接爆炸，他也沒有罵我，就叫協理進去把他罵一頓，然後就把我資遣了。

在受訪者 A0205 的狀態就是如此，因為他的第一份工作是在沒有方向的情

況下亂投亂找，因為多數的工作是需要有經驗的，他僅能選擇比較不需要經驗的職缺，後來遇到在和老闆的相處上有些衝突，覺得不合理，認為這份工作的重要性低，而選擇離開：

A0205：因為剛畢業的時候我會亂找工作，剛畢業的時候我沒有方向，就亂投亂找，所以蠻沒有意義的，因為很多家面試上了，我也不想去。因為我那時候我覺得我應該要慎重一點，不要再去遷就爛工作，那時候我有這樣想，所以就挑比較細，而且也有方向，所以我比較是投採購比較多。

雖然說主要原因是出在和老闆相處上的問題，但由於一開始找到這份工作時，是現實考量的產物，在經驗有限的條件下，選擇一份自己可以做的工作，而不是理想的工作時，對於工作的容忍度會降低，日後將會影響離開這份工作的重要因子。

整體來說，對於難以找到工作機會的青年來說，在經驗有限的情況下，會珍惜每份工作機會，但即使珍惜也得不到機會，只能到處去尋求，在好的機會都被有經驗者佔走後，最終尋求到的工作也有可能遇到惡劣的公司，讓人難以待下去，而留下派不上用場的工作經驗，繼續落入失業的煎熬中。對於有較多工作機會的青年來說，第一份工作，是在沒有經驗的情況下，選擇一份“還可以”的工作，而不是自己全然喜歡的工作，因為在缺乏經驗下，得不到理想工作的機會，第一份自己所選擇的工作，是在諸多外在及內在的推力下形成的結果，其本身也未必能全然投入這份工作，造成日後較容易離開原本的崗位。

在沒有工作經驗的情況下，青年不僅失去了自己理想的工作機會，也失去培養理想工作機會技能的學習機會，對整體職涯的技能發展上是受影響的，將會使將來的工作能力以及適應能力降低，造成他們較晚找到符合自己期望的工作以及生活，更容易受到疤痕效應所影響。

二、全盲視障青年初入職場依舊失去光明

失業加上身心障礙的多重弱勢處境，使得身心障礙青年面對更高的職場高

牆，對於身心障礙的青年來說，不只是在工作經驗不足的問題，對於這群青年來說，身心障礙的先天困難給他們在求職上帶來極大艱困的處境，可以說即使在受過高等教育後的身心障礙青年，也很難得到面試工作的機會，自然會延後得到穩定工作的時間，甚至是可以說完全沒有機會找到滿意的工作，只能在限定的職種中尋找工作。藉由親自接觸身心障礙青年，我們能在身心障礙者求職過程中，了解他們所遇到的辛酸及困難，在本研究的受訪者當中 G0124 正是一位全盲的視障者，在他剛畢業後所遭遇到的求職環境如下：

G0124：然後我就投啊，篩選每天可以投多少履歷這樣，大概在畢業前我已經投了兩三百封，可是都沒有回應。

G0124 就讀在台灣頂尖大學的資工系，自我期望能使用在大學所學，期望能學以致用到科技業去工作，在還沒畢業前就請老師協助一同投履歷，爭取面試機會，但等待他的結果就是沒有任何雇主願意給他面試的機會，或許有人會質疑說不一定是因為他是身障者，而是因為他能力不足或是履歷表寫太差，沒人願意雇用他等等，藉由以下受訪者經歷，我們可以更明白了解到其困難之處：

G0124：當時會接到電話說：「問我說你可不可以來面試啊？」我就會說：「我是身障者喔，就是你們有沒有知道？」然後我就會跟他說我的狀況，然後他就會說：「喔，那就不用了。」因為我後來發現他們 HR 都沒在看履歷的，他們都是看科系是資工的，但是他們根本沒有在看身障的那個欄位這樣。然後就會打來問，我畢業有去一間，那間有點算是研發性的小公司，然後那個是以前大學的學長，很老的學長，他其實找我去只是想找我聊聊天而已。他也很坦白說：「我不可能用你，只是因為我看在你是學弟，我希望給你一些職場上的意見。」他建議我要去找大公司，他說因為大公司比較能分配單純的工作給我做，因為如果去小公司，一個人要當兩三個人用...去大公司工作分配就會只被切到一小部分，不用負責去做什麼美工啊。可是就很尷尬，大公司怎麼可能要你？

在台灣，假如公司的人力資源部門對你的履歷有興趣，將會主動聯絡你是否要來面試，有趣的是受訪者他確實有接到許多電話，但是久了就會發現對方

沒有仔細了解他的狀況，只是看到他是名校資工系，就要求他去面試，當發現他屬於全盲的視障者時，就失去興趣，最終投出去的兩三百封履歷中，石沉大海，而此位受訪者，最終也打消進入科技業的念頭，無法達成自己剛畢業所能期望的工作，不自願的陷入長期失業的困境中，最終在不得以的狀態下選擇按摩業，當選擇從事按摩就出現另一個問題，台灣立法方向、教育界與家長對全盲視障者的期望以及實際勞動市場中的落差。

談到按摩業很容易聯想到視障者，因為在台灣視障者的工作職種是相當受限的，按摩業是在其中屬於收入較高的工作，在李永昌 (2003)調查視障者所從事的職類，發視覺障礙者的工作類別計有 57 類，其中弱視者的職類有 57 類，全盲者則有 24 類。其中針對視覺障礙者的調查中 373 位視覺障礙者中有 133 位從事按摩(占 35.66%)，而根據勞動部 2014 年所公布的身心障礙者勞動調查中，視覺障礙者所擔任的職業中按摩業占 19.9%是所有職業中所佔的比例最高的，因無區分有剩餘視力的視障者跟全盲視障者，若僅看全盲視障者所從事的職業，從事按摩業的全盲視障者所占比例會更高，據李永昌 (2003)的研究資料，在 129 位全盲視障者裡有 95 位是從事按摩(占 73.64%)，比例相當高，全盲者的視覺障礙者工作職類仍以傳統的按摩工作為主。

在 1970 年為了保護視覺障礙者的工作權，認為視障者得選擇之職業種類較少，台灣於身心障礙者保護法第三十七條「非視覺障礙者不得從事按摩業」即立法禁止非視障者從事按摩業。這條法令當時招致許多批評，如蔡明珏 (2004)認為：「惟仍有保護過當、不合比例原則、易造成視障者只從事按摩的誤會、難落實、無實惠之質疑。又視障者之教育、職訓與就業服務難跳脫『按摩』框架而致就業困難。」認為視障者不該只侷限在按摩業當中。

而在關於特殊教育的研究當中認為：「視覺障礙學生或因受限於個人因素、或囿於一般社會大眾傳統對視覺障礙者的觀念、或啟明學校所提供的課程、設備、及師資緣故，其所能選擇的職業訓練類別大都僅止於按摩一種(李永昌，2003)。」在受訪者從小所受的教育中，不論是家長或是老師都不希望視障小孩

只從事按摩業，希望能找到越多元的工作機會，針對視障者的研究也指出視覺障礙者教育程度的高低，將有效影響其進入競爭性職場，如李永昌 (2003)研究結果發現教育程度越高，其工作的職類較多元，也較具專業性。雖然部份視覺障礙者所從事的工作與在校所學的科系專長不同，然而因所受的教育較高，其問題解決的能力也較好。因此大專院校科系供視覺障礙者就讀，乃是開發視覺障礙者工作職類最有效的方法。林聰吉與游清鑫 (2009)的研究也證實，教育程度愈高者，其工作上的自信心、積極性、學習性、獨立性、人際互動和獨立外出能力等愈高。其次，透過適性的專業教育，亦能幫助視覺障礙者獲得就業機會及維持經濟獨立的重要因素。不論是在過去或是在現在，都是認為高等專業教育是幫助視障者開放職類的好方法，因此家長也希望孩子能夠認真讀書，未來從事更多樣的職類：

G0124：後來老師就說：「你就轉到一般學校吧。你就轉到一般學校吧。」因為我們那時候的家長感覺是比較有讀書的，他們也不想讓小朋友繼續做按摩，可是其實到現在大家都畢業了，你會發現大家都找不到工作啊。

由此可知，為了跳脫視障者只能做按摩的框架，受訪者在從小受到的教育就是視障者不該只是從事按摩，不論是當時對立法的批評家長或是學校的老師，被灌輸的觀念也是不應該從事按摩。但在雇主端方面，沒有因為教育方面的期望而有所改變，花敬凱和彭淑青(2004)透過訪談雇主對於雇用視障者的想法發現：雇主認為視障者的工作效率和工作穩定性比不上一般人，也因為視障者在行動及生活上可能需要他人較多的協助，雇主會對視障者是否能獨力完成交辦事項有所疑慮。正因為沒有雇用過視障者的經驗，對視障者充滿的不了解以及疑慮，使得雇主不願進用視障者，也因此當全盲者脫離高等教育之後，所遇到的卻是投了兩三百封，卻連一次真正的面試機會都沒有，心中感慨萬分，對於自己投入那麼多時間在學習上覺得相當感嘆，認為如果當時就確立路線選擇走按摩業，現今就不會遇到如此艱難的就業環境：

G0124：就覺得念完大學結果出來，什麼屁都沒有，就連當加油站的都不行，或是便利商店

也不行。會覺得說我讀到這樣，浪費那麼多時間幹嘛，我如果當初高中就去讀高職，直接學按摩，我十八歲就可以出來做了，我做到現在早就不知道存幾百萬了。...以前很多老師或者說很多協會的理事長，都會灌輸我們讀書啊，讀書就不用做按摩，我們這批視障者都被灌輸一種「我們都不要再做按摩、我們不想再做按摩、視障者不是只能做按摩」，可是當你漸漸長大，當你一畢業遇到現實面，你就會知道，你怎麼能不做按摩？

按摩本身也是受訪者所認定在所有全盲者所能做的職種當中，待遇屬於比較好的工作：

G0124：對，因為按摩是這樣，按久了習慣你的客人就會留住，當客人累積到一定額度之後，薪水就高了，但是一開始可能會比較辛苦一點，所以一開始很多人會去找做觀光客比較多的，然後再慢慢累積客群。

然而原先的按摩業保護傘開始崩解，從事按摩的全盲者就業環境開始受到挑戰，原先的法律保護機制到 2008 年發生劇變，原先身心障礙者保護法第三十七條遭大法官認定違憲而失效，其釋字 649 號理由書認為：「惟按摩業依其工作性質與所需技能，原非僅視障者方能從事，...在視障者知識能力日漸提升，得選擇之職業種類日益增加下，系爭規定易使主管機關忽略視障者所具稟賦非僅侷限於從事按摩業，以致系爭規定施行近三十年而職業選擇多元之今日，仍未能大幅改善視障者之經社地位...。」，理由書對現在的視障者的就業環境抱持的樂觀的態度，認為視障者的所能從事的職種早已今非昔比，變得更加多元，而限制非視障者從事按摩業無法實際保障視障者，但對於全盲的視障者來說，所能從事的職種依然發常有限，更別說能夠找份符合自己期待的工作：

G0124：因為以現在的就業環境來說，你說政府有沒有開發新職種？有啊，可是他們什麼接線生啦、電銷啦或是公職啦。...但是怎麼可能那麼會做電銷，以銀行的電銷組來說，他們有分一般的電銷組跟視障的電銷組，拿他們兩個組的業績來說，一般人還是高於視障的，只是他們怎麼敢開除視障者，就變成養一批人在那邊。對於那間公司來說那群人就是負擔。

訪談者：那現在除了電銷以外還有什麼職種？

G0124：政府的服務專線，都是跟電話相關的，很侷限。

因此在雇主對全盲者的疑慮揮之不去的狀況下，全盲視障者得不到面試機

會，無法利用自己所學而從事工作，在雇主缺乏雇用意願的狀態下，沒有就業機會，許多為全盲者所設計的就業服務也無法幫助全盲視障者找到初次就業的突破口，只能鼓勵全盲視障者不要挑工作，有工作做就好了：

G0124：我那時候有自己去開個案，就是去視障協會，我那時候是在另一個，不是在之前上班的那一個。可是他們的個管員也很差，因為他一直想說服我去找別份工作。...因為他們畢竟有再配合的，主要是電話客服或是電話行銷。

在現今台灣針對視障者所做的就業服務中，包含職務再設計、職業訓練或是陪同就業，在雇主存在著雇用上的疑慮時，就無法提供面試機會，在沒有面試機會的情況下，上述的就業服務就無法達到幫助就業的功能，受訪者認為應該由就業服務員擔任消除雇主焦慮的角色，而不是放任全盲視障者獨立去尋找面試機會：

G0124：而且很有趣的是，他會要我自己去主動投履歷，我就想說你個管員應該要主動幫我去聯絡公司...個管是扮演第三方的角色，讓公司先了解我的狀況，讓他們比較沒有害怕的想法，我再去面試機率會高一點。可是他們居然是變成我要主動去找公司談，然後去爭取看有沒有面試機會，之後再來協助我，我是覺得這部分好像就失去它的意義了。他應該是搭起我跟公司間的橋樑，而不是我先去敲門，然後在後面說我該怎麼協助這樣。我是覺得在就業這塊，之前我會覺得他們就服員角色感覺好像很奇怪。

因此在政府以及法律上樂觀認為視障者所能擔任的職類越來越多，家長及教育認為受越高的教育越來可以從事更大範圍的職類，嘗試讓視障者跳脫按摩職類的限制，漸漸地鼓勵視障者不用從事按摩，除去原先的保護傘，不能否定鼓勵視障者從事教育能夠從事更多職類的想法，如果剝奪身障者的受教權，將會越來越無法推離社會的身障者的歧視(Shah, 2012)。但是當雇主對視障者的憂慮未退去，不願提供工作機會時，按摩業是許多全盲者認為收入相對優渥，且較能經濟獨立的工作，基於視障者不該只從事按摩的想法，不斷擠壓視障者從事按摩的空間，也喪失他們能夠得到一份相對較好的工作機會。親自接觸受過高等教育的全盲青年，由全盲青年初入職場的經驗能描繪出雇主想法以及教育

理念間的巨大鴻溝，而全盲青年陷入了這個鴻溝中，無法從事自己所學工作，陷入長期失業中，難以取得獨立工作的機會，不從事按摩業反而變成要承擔職涯較晚開始的成本，在雇主不願給予機會和對視障者按摩業的保護消退的困境中，就業服務無法消除雇主的焦慮，全盲青年初次尋職中失去方向，持續陷入在無法進入職場的幽冥中。

第二節 即便有工作也難以維持

一、無法忍受的辱罵

職場上的言語暴力，容易造成工作者對於工作的倦怠，加深想逃離工作的念頭，根據勞動及職業安全衛生研究所對於台灣職場上職場暴力所做的「工作環境安全衛生狀況認知」調查，係每三年一次針對臺灣各縣市受僱者、雇主及自營業者發出問卷，回收 25480 份，問卷內容包含對於「職場暴力」的經驗調查，詢問有無在職場上遭遇肢體暴力(如毆打、踢、推、捏、拉扯等)、言語暴力(如辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷等)、心理暴力(如威脅、恐嚇、歧視、排擠、霸凌、騷擾等)以及性騷擾(如不當的性暗示與行為)等經驗，遭受的比例依序為言語暴力(8.41%)、心理暴力(4.52%)、性騷擾(1.39%)、肢體暴力(1.25%) (林泓秀、郭智孫，2014)。

在接受訪問的七位受訪者當中，有四位（兩位男性兩位女性）曾經因為遭受到言語上的暴力而離職，是本次研究離職原因中最常出現的狀況（A0205、B1406、C1003、E0618），職場上的言語暴力造成的壓力來源，容易只聯想到老闆的責罵，依受訪者實際發生的經驗觀之，壓力的來源可能是來自於顧客或是工作場所中其他人員，實際責罵的情形相當嚴重，不過通常並非只是單純言語暴力的因素導致青年離職，言語暴力是扮演著引爆點的角色，點燃長期對工作上倦怠與不滿，而雇主對於言語暴力的後續處理態度及方式，也牽動著青年離職的意願，當忍無可忍時，認為自己還年輕，願意獨自離開去尋找其他機會。

既有的實證研究指出，受過職場暴力之受僱者，對工作不滿意較未受到職場暴力者高，職場上發生暴力將會直接影響工作的滿意度、造成壓力感增加，產生離職傾向，而顯示好發職場暴力問題的職業族群大多有下列特質：需要和民眾或顧客頻繁接觸、該行業工作內容必須處理顧客不良行為、負面情緒或是其他身心困擾問題（邊立中、鄭雅文、陳怡欣、陳秋蓉，2014）。

在台灣服務業對青年來說算是入門門檻較低的職業，依據 2014 年勞動部「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」有 22.06 % 15-29 歲青年從事"服務及銷售工作人員"。服務業普遍需要在第一線和顧客接觸、安撫顧客的情緒和應對顧客的行為，此類需要接觸人的工作會通常被視為是屬於有高度情緒負擔的工作 (Jackson & Maslach, 1982)。而藉由勞動研究中的情緒勞動(emotional labor)理論可以更深刻地理解傳統服務業與顧客接觸所造成的情緒負擔。

情緒勞動指的是勞動者在向客人提供服務的過程中，展現出可預期的情緒展演，然而情緒展演過程必須壓抑心裡真實感受，呈現出表層的情緒表達 (surface acting)或是深層的情緒表達(deep acting)，所有的負面情緒必須適當的偽裝，體現出來的正面情緒可以幫助滿足顧客休息，幫助工作的完成(Ashforth & Humphrey, 1993; Arlie R Hochschild, 1983)。而情緒勞動本身牽涉到雇主對勞動過程的控制，Arlie Russell Hochschild (2003)認為關於情緒勞動需具備允許雇主透過訓練和監督的方式來對員工的情緒進行某種程度的控制的特性。此可知雇主的訓練以及控制是勞動所具備的要素，在情緒勞動相關研究對象主要以空服員為主，在空服員在進入實際提供服務客人前會進行一連串的地面培訓課程，包含服務理念技巧及流程演練(劉惠純, 2008)。

然而，不同於空服員，傳統服務業較無完善的職前訓練規劃，通常在錄取後，只會進行簡單的培訓，另一方面，傳統服務業較沒有在工作經驗門檻上的限制，因此許多初次尋職青年會選擇投入，傳統服務業工作性質上經常需要立即處理與顧客的糾紛、滿足顧客人訴求，且工作過程相當漫長，需要不斷隱藏自己的負面情緒，需要長時間的情緒勞動。對於剛進入職場，且無完整訓練的

青年來說，缺乏與客人應對的經驗，因此當第一次發生顧客不良行為時，遭遇顧客言語暴力的狀況，在缺乏應對經驗也未受完整訓練的狀況下，青年難以壓抑真實害怕的情緒，較容易感到難以適應的青年而退出職場：

B1406：因為我之前待的那個一級戰區的維修中心，所以那邊的客人都非常的奧（台語，指惡劣的顧客），可以說全世界最奧的客人都在那邊，所以我為什麼當初在一個月就走。我說剛去沒多久，...我不曉得我遇到一個是有名的奧客，難後他就抓狂了...因為我剛去我不知道，然後我同事剛好有在現場然後他趕快衝過來幫我...都在看那個女的在那邊發瘋。後來...說我們是什麼東西...然後他兒子就拉著他說媽媽現在是你在無理取鬧，他媽就暴走...他就是拿個東西丟我們啊，然後說我們是什麼東西啊...所有客人就要邊說他的不是，然後我就嚇哭啦，我說真的嚇哭了，然後我同事一直安慰我，就說那個人就是有名的壞客人。

就受訪者 B1406 工作歷程來說，這份工作是他畢業後的第二份工作，第一份工作屬於工廠上的技術員，工作內容較無需要跟顧客接觸，不屬於情緒勞動性質的工作，而這份維修中心的工作是他第一份需要和顧客面對面接觸的工作經驗，當時的他缺乏經驗也不了解每位客人的狀況，剛好遇到職場中公認難處理的客人，受訪者本身無應對的經驗，也沒有受到相關的訓練，即使一開始試著隱藏自己害怕的情緒，最終無法完成情緒展演，徹底被在當時的狀況給嚇壞了。

在傳統服務業中，發生顧客的不良行為將會直接影響青年對工作的認知，進而認定此份工作為不適合，自己無法扮演好情緒展演的工作，認為自己年輕還有許多機會，選擇退出服務業的就業市場，形成工作經驗的中斷，且當職場中發生言語暴力事件時，公司內部沒有作即時處理，且無法有效杜絕時，受到言語暴力的青年勞工也會影響其離職意願。

不同於受訪者 B1406 在傳統服務業需要隱藏自己的情緒去應對客人，部分受訪者在遇上主管的責罵或是其他同仁無理由的言語暴力時，因為本身在工作動機上夾雜著其他因素，在遇到言語暴力的情形時，會選擇直接採取反抗的手段、最終會選擇離職：

A0205：...之前老闆最喜歡的是一個法律系的女生...而且出事情他都不用負責。可是一樣的

事情我卻被罵到臭頭。後來是因為我之前跟他頂撞過之後，他就一直狂找我麻煩，後來過年就回家討論，也是覺得不是很值得做下去的工作，丟了也不可惜。(第一份工作)

A0205：其實是因為後來有個線上主管，他上個月我每天都被他吼，都是大聲再怒吼，後來是因為我自己做錯事，後來上面看不下去就叫他不要罵了。不要再這樣都用罵的…一開始其實完全沒有關注到我...所以他們到很後面才發現我有這個問題。等到他們對那位主管不要再這樣子的時候，我已經想走了。老作業員也都覺得我考國考，總比待在這裡好，因為他們看我整天下來都被怒吼，他們也說其實沒有必要這樣，有一個也是會罵我的作業員，看到我被那位主管罵也是會過來安慰我說：「其實真的沒有必要這樣，講一講就好了，幹嘛一定要吼成這樣。」(第二份工作)

在受訪者 A205 的狀況屬於是將工作視為是一種過渡期，這種情形跟(謝文元和李易駿, 2007)研究中青年將從事非典型工作視為是種過渡期是非常類似的，此位受訪者原先是打算先工作幾年後，存夠補習費及基本的生活費後回家準備公職考試，其原本即將工作視為準備國家考試前的短期工作，在遇到職場上言語暴力後，比較容易萌生退意，在家庭願意提供實質上的經濟支持時，將會縮短到其原本打算待在勞動市場的時間：

A0205：等到他們對那位主管不要再這樣子的時候，我已經想走了。昨天經理還是希望我留下來。

訪談者：最後還是拒絕嗎？

A0205：對...我爸是希望我讀書準備國考。

在台灣青年就業狀況相當複雜，除了清楚就業外，有些青年會選擇準備考研究所、公職或證照，不同於直接到職場就業，青年會因為準備考試而未進入勞動市場，或是一邊工作一邊考試，家庭資源相對有限的青年會選擇邊從事非典型工作邊考試，籌備之後生活費及學費，減少家庭負擔(李易駿和古允文, 2007)。受訪者 A205 所採取的方式是先從事全職工作，工作一段時間後，賺足生活費及學費後，在退出勞動市場全力準備考試。但因為遇到職場上的語言暴力，對工作本身不具有期待，加上家族願意提供實質幫助，因此選擇提前退出勞動市場，回家鄉準備考試。

對於受訪者 A205 來說，若之後順利考上考試將會成功擔任公務人員，反

之假如無法在預期時間內考上時，重返到就業市場中，這段工作經驗會因為過於短暫，而不被雇主所承認，或是被隱藏在履歷之中，此時對於其在履歷表的內容相當不利，求職的過程將會更加的艱難。

除了將工作視為過渡期的狀況以外，若是從事的工作條件未優於青年先前工作經驗的條件，當遇上職場中的言語暴力，又無妥適處理的時候，也會發生青年想要離開工作職位的狀況：

C1003：沒有，因為我想到這份工作的離職原因就...保全就看我不爽，罵我髒話叫我去死，只因為計程車司機，...有些車都會亂停，然後那個大樓的保全都會不高興說：「為什麼你讓計程車司機停那邊？」他不敢罵計程車司機，就會罵我這樣子，我就莫名其妙會被罵，就是叫我去死什麼的，當時跟主管反應，主管也說：「啊你就讓那個保全就好了啊。」因為保全很討厭我們那間公司，然後我給人的感覺又是比較好欺負的那種，因為計程車司機常沒有停到指定的地方，我就去那個地方拿，會觸犯到他的禁忌，因為他也不敢罵計程車司機，然後就罵我。

訪談者：保全對你造成的人格羞辱，是造成第七份工作主要離職的原因嗎？...

C1003：對，就覺得有莫名其妙，剛好也有點不想做了。...待遇低已經能接受了，但還要被外面的人罵，主管還不挺你這樣子。

訪談者：這時候沒有想過要先找別的工作嗎？

C1003：有想過，但是被罵，叫我去死，就覺得傷害太大了，所以就離職了。...那時候準備要離開的時候，主管有說蠻看好我的表現，準備要給我加薪這樣，但那時候我沒有接受，我還是離職了，當時非常生氣，受不了了。

此份工作受訪者 C1003 的第七份工作，在先前的工作中待過許多待遇不錯的公司，但是因為工作表現上不如預期，無法達到雇主的要求，或是遭到刻意的刁難，使得他在工作的歷程中漸漸開始否定自己，因為害怕自己又再度做到無法滿足雇主需求的工作，在尋職策略上開始做調整，選擇待遇比較低的工作，這也是為甚麼疤痕效應會造成薪資損失的原因之一：自我降價，後續的章節會詳細說明此狀況。

正因為在自我降價的狀況下，在執行職務時經常會碰上警衛看到受訪者而產生辱罵的情形，對受訪者造成心理上的傷害，而通報主管也沒有用，在當下若無及時處理，後續言語暴力的傷害達到青年無法忍受的臨界點時，即使公司

釋出善意去慰留也回天乏術，受訪者去意已決，不想再多待一天，也不想在职場上去尋找工作。

除此之外，對於缺乏工作經驗的青年來說，待在职場中能夠學習到經驗的，之後尋找工作也較容易，若輕易地離開工作又會陷入工作機會難以取得的困境，照理來說應該會更加珍惜工作機會，不會輕易離職。

不過，當缺乏工作經驗的青年遇上主管的言語暴力再加上遇上經濟不景氣時期，企業無法發出足夠的薪水，往往也會影響青年離職的意願，即便離職後又尋職依舊不易，在無法忍受的狀況下依然會選擇離開：

E0618：第二份是做靠行的助理，公司是做員工旅遊的。需要打電話到公司...問需不需要辦員工旅遊，很多時候都會被罵或是直接被掛電話。因為我不是很會拉客人，所以幾乎都拉不到。...因為剛好遇到台灣第一次的無薪假，那時候我被告知只上一三五其實也不太想做，後來就離職了。

訪談者：是因為無薪假的因素離職嗎？

E0618：一方面也因為拉不到企業員工旅遊，會被老闆罵，老闆會罵一些人身攻擊的話，受不了就離開了，我也比較想做團控的工作，比較不擅長打電話。

受訪者 E0618 狀況為在旅遊相關科系畢業後因為沒有旅行社相關工作經驗，第一份工作碰上公司無全額發薪水，在第二份工作屬於需要與顧客頻繁接觸的職業，需要向顧客宣傳自己公司的產品，但因為這份工作只有他一個人負責，在沒有經驗的狀況下，打電話到公司宣傳經常會被辱罵，而沒有達到雇主要求時也會受到雇主人身攻擊的言語暴力，言語暴力形成兩股的心理壓力夾擊青年，此時剛好又碰上台灣經濟不景氣的時期，實施無薪假，最終使受訪者受不了而離開。

綜上所述，職場上的言語暴力時常扮演著驅使青年離職的關鍵因素，對於青年來說通常職場對其的不友善程度達到一個臨界點時，會對職場產生厭惡，當公司內部無妥善的申訴管道或是處理機制時，青年會開始審視工作對自己的必要性，屬於將工作視為過渡期（準備考試）的青年，對工作的必要性較低，而對於工作需求性較高的青年來說，同時遇上顧客及老闆難以忍受的辱罵，加

上無薪假無法提供充分的勞務，不能獲致充分的工資時，生活上收入減少，相當煎熬，即使能累積經驗也會選擇離職。

職場上所遭遇的情事是最容易使青年勞工離開職場的因素之一，言語暴力達到青年難以忍受的臨界點時，青年無法在職場多待一天，也因為覺得年輕找工作還有機會，因此不願意在職尋職，經常會採取主動自願離職的方式，因此無法達成失業給付的標準，國外研究指出如果是因為經濟因素失業的男性，比起因為其他因素中斷工作的男性，會比較少受疤痕效應影響，因為勞動法律的保障，要求雇主在解僱前提前預告，讓失業勞工能提早開始尋職(Arulampalam, 2000)。當勞動法律以及失業津貼無法派上用場時，尋職時間延後，離職將會造成青年在工作經驗中斷，進而被社會貼上不穩定的標籤，例如將青年世代貼上草莓族的標籤（意指抗壓性不足、受挫力極差、穩定度微乎其微），在被貼上抗壓力差的標籤，使離職青年求職難度增加，無法累積工作經驗的情況下，薪資自然難以成長，因職場暴力離職將會造成對青年疤痕效應。

二、職場性騷擾

職場性騷擾若在職場上發生，若受害者本身未向主管反應，或是無完善的處理制度妥適處理時，將會嚴重影響青年的離職意願。根據實證研究調查，在各國在女性受僱者中，各種職場暴力的盛行率皆以最年輕族群為最高，年輕女性較容易遭遇職場暴力的原因，可能與年輕女性在職場中處於弱勢地位，且較缺乏工作經驗與社會資源有關（邊立中、鄭雅文、陳怡欣、陳秋蓉，2014）。由此可知，在所有族群中，年輕女性族群又特別容易遭受到性騷擾，因年輕較無經驗，在職場中相當無助，性騷擾所造成的後續影響往往會造成受害者難以繼續待在職場中。

在關於性騷擾實際狀況調查，由現代婦女基金會 2008 年所公布「女性職場安心指數大調查」，針對 20 到 50 歲女性網路使用者進行職業婦女職場安心指數調查網路抽樣調查，共發出 2,958 份問卷，合格樣本 1,000 份，調查結果顯示有

37.2%受訪者或其同事曾於職場遭遇性騷擾，顯示職場性騷擾在台灣相當普遍。調查求助狀況發現卻有 37.4%未求助，沒有任何人向政府和民間社福單位申訴，不求助的主要原因，有 47.5%的未求助者，擔心求助反遭報復或使情況更糟，而有高達 61%受訪者對性騷擾仍表示擔心。(李玉玲，2008)

而受訪者 B1406 為年輕女性且曾經遭受性騷擾，其所採取的應對方式是透過他人向主管反應，但最終得不到公司的幫助，最後無法忍耐而離職：

B1406：...婚紗公司決定要走的原因主要是因為我受到性騷擾，後來受不了就離開了。

訪談者：遇到你性騷擾的事件，公司有很好的處理嗎？

B1406：簡單來說這件事情我並沒有直接對老闆講，因為騷擾我的是老闆的男朋友，那時候帶我的前輩有去跟他反應這件事，因為除了我以外還有其他人三不五時被摸手。

訪談者：那他摸你的時候你有直接拒絕他嗎？

B1406：有，之前有次開會，我就拜託廠商的業務坐我們中間，我受不了他一直這樣摸我。

雖然說在台灣面對職場性騷擾的傷害與處境，民國 91 年訂定的《性別工作平等法》，第十三條已明文規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。」法律上明確規定雇主的防治責任，但如先前的調查結果，多數女性不會選擇求助，而受訪者在嘗試反應後，沒有得到回覆，也因害怕事件整個鬧大，最終選擇離開了。

性騷擾被害人受到性騷擾後有可能憂鬱焦慮或其他身心症狀，然而未求助的年輕女性在主動離開職場後，在選擇自我獨立處理的狀況下，需要時間調適，陷入失業期時，有些青年會選擇自我封閉，因此在失業期會需要自我面對性騷擾的傷害以及失業的創傷調適，調適後依舊會遇到工作經驗上的斷層以及薪資成長上的停滯，會選擇在新的工作當中隱藏離職的原因，將會造成就業上的難度。

當今，職場上的薪資水準，在不同性別間存在著差異，而性別間的薪資差距如何解釋，一直是研究上試圖回答的問題，若以宏觀的角度來解釋，可以歸

因於分配機制，因為職業的性別隔離，使女性只能夠選擇符合女性特徵的工作，且較難達到持續性的雇用(England, 1982)。在臺灣性別與收入的相關研究中，林忠正 (1988)使用人力運動調查的資料，分析初次尋職的樣本，發現性別間存在著明顯的薪資差距，即使工作經歷、學歷、年紀都相當，女性的薪資依然低於男性，另一方面在職業上的配置對女性來說是相當不利。除了性別隔離，若依據上述受訪者的經驗，以女性青年個體的微觀角度來解釋，部分的性別薪資差距可能是出在於年輕女性在職場上缺乏工作經驗處於弱勢，經驗、性別地位都處於弱勢情況下，在剛進入職場時容易遭受到工作場所內的性騷擾，若無妥適處理或是多數女性選擇拒絕求助，採取有如受訪者選擇離開工作崗位的方式處理，從疤痕效應的解釋觀點來看，將會造成長期性的薪資影響，受到性騷擾所引起的離職，較容易發生在年輕女性身上，對其終生的工作經驗，薪資收入造成影響，產生性別薪資差異的結果。

三、身體不堪負荷

進入次級勞動市場中的青年，工作負擔未必輕鬆，在遭遇工作環境差，任職於長工時、工作需要輪班的工作，沒有經驗的青年為職場上的菜鳥，在職場內部輪班上的安排，新進員工通常最沒有工時的決定權。如果沒有適當的休息或紓解，長期執行某項工作，都可能對身心造成某種程度的不良影響(張晉芬, 2011)。充滿活力的年輕人，初入職場後沒有充分的休息時間，負擔不斷累積，活力終究消耗殆盡，假如要穩定留在職場中先決條件必須是身體健康、有足夠的體力勝任工作，當工作對身體造成過度的負荷、或是無法充足得到休息時間，容易使初入職場的青年打退堂鼓，比如說經由接觸從事服務業的青年，發現其用餐的時間是由客人數量的多寡做決定，而沒有經驗的新人通常是最後用餐的：

B1406：...中午吃飯時他們就說我們都是輪著去吃，...我曾經有到快5點的時候才吃飯，去

吃我的中餐。因為我的胃本就不是很好，就是這個感覺的很差...有時候客人會很多，因為輪著去吃...啊你才剛進去都那麼菜，你只能最後才去。我那時候是為了要養病，那時候身體開始出狀況，我那時候去那邊上班一直胃痙攣，有次送急診，痛到不能忍，我痛就會請假，就會一直被罵，我有一次真的一直忍忍到凌晨十二點多送醫院，很累。

受訪者 B1406 從事電子產品維修中心的工作，中午時間人流較多時，沒有足夠的用餐時間，又是公司的新人，需要等待公司的前輩用餐完畢後，才能用餐，工作用餐時間不固定，最終身體無法負荷而倒下。而因為工作對身體所造成的傷害，也將延長待業期間的長度：

B1406：有一份工作我找很久，但是那份工作我做了一個禮拜後不好，我就沒做了，然後沒做了之後好幾個月，我就開始養身體。然後後來就養身體，邊養身體邊找工作邊養身體邊找工作，然後花了好幾個月的時間。

然而，在主要勞動市場中也有工時不穩定的問題。高科技業中擔任生產部門工程師，需要因應機器全日運作，只要機器發生問題必須立即赴廠處理，因此隨時待命成為他們的夢魘(唐瑛蔓，2008)。任職於高科技業的受訪者同樣無法忍受隨時待命的工作條件：

D0412：對，我那個工作其實是要輪班的，我不是很開心，可能半夜會接個手機啊，那你這樣生活品質就不高了...你可能半夜兩點被 CALL 起來，可是你隔天還要上班這樣。

在受訪者 D0412 前兩份工作當中都是遭到雇主在工作能力上的否定，被詢問是否願意轉任其他職業，其選擇拒絕而離職，有兩次失業的經驗後，求職方向比較明確，到第三份工作時整體工作情形是順利的，但隨時待命是讓他難以接受的，因隨時待命讓受訪者 D0412 下班後經常處於緊張的狀態，即使在就寢後，依然會被公司的電話叫醒，在了解其他同儕在畢業後的敘薪方式，發現自己在畢業後工作兩年，即使累積工作經驗，依舊不如就讀研究所的同學畢業後的起薪，最重要的是無法隨時待命，最終自願選擇離開，隨時待命為當時他離開職場主要的負面因素。

四、沒有升遷，只有不合理

青年工作的變動，部分受限於就業市場的限制、缺乏合理工作的結果（李易駿和古允文，2007）。職場外在環境因素與青年的主觀認知具有密切關聯性，工作條件越險峻與青年對工作忍受度就越低，假如長期難以升遷，長期困在高工時的工作裡，若在工作條件上沒有改善，會造成精神及體力上的厭倦，使青年寧願選擇待業，放棄追求高工資，而是找一份適合自己的公司：

B1406：...現階段的先決條件是我必須找到跟我合的公司，就是以說能準時上下班，不是常態加班，希望就是吃飯準時時間，不希望休息時間要你工作錢又沒特別多，感覺很差，會要求是因為這樣對身體比較好，錢領那麼少，我幹嘛要做要死要活，身體搞壞你也不會補償我，...目前想要做的部分是這樣，因為也不年輕了。

受訪者 B1406 即為剛進入傳統服務業，遇到惡劣客人，遭到客人辱罵而嚇壞離職的青年。在他豐富的工作經歷中，大部分選擇從事電器產品售後服務人員，在累積豐富的工作經驗後，已和當初被惡劣客人嚇哭的新鮮人有所不同，在受訪時已經累積相當多工作經驗也見識過形形色色的客人，但即使累積足夠的工作經驗，也難以得到晉升的機會：

B1406：原則上我那時候吵著我要升工程師，你做櫃台只是領死薪水，你做工程師只是論件，聽他們說旺季每個人都四五萬耶，之前有個人好不容易升上去當工程師，升上去就有差啦，不用管前台了，所以他那時候跟我講，你能升工程師就要把握機會...

傳統型服務業在產業性質屬於勞力密集產業，不需要很高的知識及技術門檻，屬於勞動市場區隔理論的次級勞動市場工作，理論中對於次級勞動市場累積工作經驗難以升遷的解釋，主要是因為所從事的工作不需要太多教育或訓練即可勝任，雇主不會因為資歷豐富就提供較高的薪水，而受訪者 B1406 無法接受自己工作沒有升遷，會選擇離職：

B1406：...如果今天去這間公司發現這間公司沒有未來，可以知道這個人是不是有企圖心的人，一間公司你做很久不是自己的問題就是公司的問題，是不是自己沒有突破，我沒辦法接

受一個工作做那麼久一直都沒有升遷，那代表就是我能力不好，要不然就是公司的問題。

沒有升遷就選擇離開，在多份工作轉換後，沒有遇到可以升遷的機會，然而要從次級勞動市場晉升到主要勞動市場是非常困難的，因此在工作轉換過程中換來的卻是遭遇到許多不合理的工作，隨著年齡的增長，漸漸放棄尋找有晉升機會的工作，選擇在薪資條件較低的工作當中，找一份自己身體可以負荷的工作，寧願選擇待業，不願承擔不良的工作環境，向上流動已不是他的首要目標，取而代之的是找份能夠不損及身體健康狀況的工作：

B1406：待遇其實壓力很大，但簡單來講，你寧願待業也不願意去做，是因為在那邊工作其實很痛苦，那你寧可待業還落得輕鬆一點。

訪談者：所以如果待在那的痛苦超過待業的痛苦的時候你就會想離職嘛？

B1406：對，對我而言我寧願待業也不要去做那種超時的工作，因為你的命是只有一條，你最後在那邊賺到的錢到最後還不是去養病，那倒不如就放手去找一個更適合的工作。

比較悲觀的是次級勞動市場的工作，多半伴隨著工作環境差的條件，而要進入主要勞動市場是困難的。另一方面，若依據在馬克思對資本主義社會對失業人口提出的產業後備軍的概念觀之，資本主義長期存在著失業問題是必然的，充分就業在資本主義社會中是虛假的，失業是為了在未來擴大生產，而使失業人口可以相對過剩的控制手段(馬克思, 1975)。當失業人口愈多，資本家可選擇的勞力愈多，也愈可能壓低工資、影響勞工採取行動(劉梅君, 1997)。從這兩個觀點來解釋，受訪者以處於失業的狀態，不斷花時間去尋找合自己的工作，最後招致的結果依然是在次級勞動市場中打轉，需要忍受嚴苛的工作條件，而如果越來越多青年勞動人口處在失業，將可壓低勞動市場的工作，使受訪者面臨的工作條件是越來越來差，且隨著年齡的增加，履歷的空窗期增加，進入就業市場的難度將更加提升。

第四章 疤痕效應的成因分析-失業後重新找工作的困難

第一節 消失的工作經驗

一、消失的人力資本

人力資本理論認為在工作中累積豐富的工作經驗，是在離開學校之後使工作收入大幅增長的主要因素(G. S. Becker, 1975)。不只薪資漲幅，許多能力的培養比如說像是社交能力、自信都可以透過工作經驗有所提升，因此假如發生早期失業者，認知技能會比較薄弱，導致日後在工作學習上形成困難，在非認知技能上也會發展較慢(McQuaid et al., 2016)。當停止工作時，會發生永久性的特定人力資本的流失一般性技能的惡化(一般性技能為能適用於所有工作的技能)(Arulampalam et al., 2001)。

無法培養能力也與待業時間的生活有關，因為待在職場是離開學校後最好累積人力資本的方式，而工作經驗則可以象徵自己的能力，無法透過工作累積人力資本是失業造成的影響當中最為致命的，且在待業生活需要花很多精力在尋職，有經濟上的壓力，較難在這個時間去投資自己：

A0205：...完全沒有生活重心，整天就是一起床就打開人力銀行網站，然後人力銀行網站逛完之後，又關掉做別的事情，完全生活沒有目標。

B1406：...待業時間就是一一直在找啊，看有沒有自己想做的工作就投啊投啊，亂投啊，

訪談者：當時找工作的生活大概是怎樣？

E0618：就很平常每天投履歷，然後正常吃飯休息這樣。

另一方面，不是所有工作經驗都會被作為是人力資本累積的象徵，在於不同職業間的轉換，會因產業、產品、職位有所不同，所需要技能也會有所不同，當離開原本的職業市場，在新的職場，原先學習的特定性技能雇主認為派不上用場，容易成為雇主不願意承認其他工作經驗的主因：

A0205：也是產業的問題啦，因為我第一份工作是賣棧板的，其實這份工作跟外面的產業很難接軌。工廠在運輸貨物的時候，下面那塊木頭或是塑膠的板子，運輸業跟工廠會用。

訪談者：即使是相同職務也沒有用嗎？

A0205：沒有，對於料件熟不熟悉很重要。

雖然說工作經驗對工資成長有助益，取決於職業或是公司產品的一致性，因為決定工資的權利掌握在雇主手上，在過去公司所學的技能，不符合新雇主所期望的技能，新雇主會自行否定先前在職場上所學的技能，不給予工資的議價空間，在受訪者的工作經驗中能看到實際發生的情形：

訪談者：那個一年八個月的工作經驗不承認嗎？

D0412：不承認，有寫上去，但是對方不認同。要看公司規模，還要看產業，有些產業就是說，比方像我說的網通，你在網通做了十年，可是你到封測，你技術跟領域知識基本上根本不相干，就算你有十年經驗那要怎麼樣，完全用不上。大概就是這樣，跳領域跳太多了，就被砍。

超過一年的工作經驗，因為在職位上不被雇主所承認，等於累積的工作經驗及特定性技能在新的工作上被拋棄，無法成為薪資議價的籌碼，即便有工作經驗，也跟雇主議價的任何機會。

不僅如此過短的工作經驗、失業的經驗如果在履歷上呈現出來的話，會比沒失業經驗的人更難得到工作，甚至會因此被降低薪資，多數的受訪者不會將過短的工作經驗擺在履歷上，故在短期工作內學習到的技能，是不會再履歷中被體現出來。

二、順利的進入職場，也未能把握工作機會

穩定待在職場是累積工作經驗的基本條件，順利地通過雇主的考驗，方可增加待在勞動市場的時間，在受訪者中有兩位受訪者（C1003、D0412），皆是資訊工程相關科系畢業，在台灣的產業結構當中熱門人才，因此初次尋職時沒有太大的困難，他們的從事工作的態度多是積極認真的，但工作待遇較為較優渥，往往伴隨著需要較高的技術及要求，況且還要通過雇主嚴格的檢視，要持續穩定的待在職場是難度非常高的。在兩位受訪者的工作經歷中，都有發生過

工作表現上不符合雇主的期待，被要求離開或調職的經驗：

C1003：然後他有說半個月後要給我考試...某天他要準備開會，我要準備考試，他就跟我說：「某某某你不用考了，馬上東西收一收滾回去。」...然後他就說單純覺得我邏輯不好，就覺得我在外勞學的那邊不是他想要的，他就單純覺得我不適任。但是他說要給我考試，但他沒有信守承諾，他沒有給我考試叫我直接滾。完全不知道原因...我覺得我態度沒有問題，他覺得我第三份待過那麼大的公司...可能就是表現出來跟他們想要的有落差...。

D0412：第一份喔，三個月，我的前兩份工作都做不久，那時候很快就被像是 FIRE 或什麼的，應該說社會歷練不多，大學學的跟實際上職場學的，搭不上，真的搭不上。

訪談者：當時他會給你什麼暗示？

D0412：會說：「我覺得你苦能不適合這行，要不要考慮別的職位。」

訪談者：當時主管對你的評價是什麼？

D0412：很認真，但是我覺得你的能力可能不是我們當初所待的這樣子。

高等教育的學習及職場所需的知識產生落差，面對這個落差的正是無經驗的青年，當第一次因為表現不符期待遭到雇主辭退，對初次求職的青年失業者來說是個極大的否定，不僅受到外界的否定，也會開始嚴重地否定自我：

C1003：對，第六份二十六歲下半年跌到谷底，就覺得自己跟廢物沒什麼兩樣，怎麼工作都不穩定，都會遇到那種狀況。

訪談者：第一份被炒的時候，會覺得很莫名其妙嗎？

D0412：很難過啦，不會到莫名其妙啦，應該是說別人對我的評價，那時候就覺得我就是這樣，我就是那麼差...。

然而失業問題不能只歸因到他們的態度或能力有問題，背後是跟整個產業結構因素有關，解僱勞工係出自於雇主的成本考量，將生產成本轉嫁給勞工的一種作法(張晉芬，2011)。失業者本身起初工作表現不理想，被評斷為是不勝任現職時，會把所有原因歸咎到自己身上，產生對自己的懷疑，覺得自己是否工作能力不足，無法勝任高薪的工作，而調整尋職的要求，會直接地降低下一份工作的收入：

A0205：...其實待業最直接的影響就是會降低找工作的標準。

C1003：沒有，那時候就想說因為前幾份做的都不順，所以就降級做比較簡單的工作...然後第七份就找比較簡單的工作...期望薪水降八千，比第一份薪水還低，25K 在扣勞健保。

其實千萬不能歸咎於自己能力的問題，在受訪者經歷過多次遭人否定解職的相同狀況後，即意識到絕非僅是自己的不對，背後的原因跟整體台灣的企業型態有關：

D0412：...應該說你被 Fire 過幾次之後，你就會想說，其實是別人的問題...因為那份工作不知道主管要的是什麼，所以有些做的東西我會覺得是我對，可是他覺得不對，當時就沒有比較遵從，而主管比較想要聽話的。前兩間狀況都是差不多的，應該是說那時候大學其實有一些競賽作品，他覺得這個人找進來應該很快就可以上手，沒想到讓他失望了。...前兩個公司其實不太能訓練人，他們有時辰上的壓力，不太能把你培養好。有即戰力之後再去外面接需求出來，所以說在這種情況下就比較趕，他們也不太能訓練，甚至要求你要自主練習，下班之後要加班，自己要知道要加班。沒辦法啊，因為小公司它沒有辦法等你，讓你在那邊領乾薪，在那邊來學習，很難啦。

受訪者 D0412 點破了否定自己的迷思，因為在台灣企業多以中小企業為主，中小企業的特色在於公司規模小，但業務相當龐雜，一位員工要肩負著許多工作的責任，需要多面向的能力，當中小企業出現空缺，新鮮人補進來，往往因為其他員工已經身兼多職，無法騰出多餘的時間訓練職員，企業選人的標準是要求新進人員必須為公司的即戰力，但對沒有太多工作經驗的青年來說，要同時身兼數職，其他同仁處於水深火熱狀況，也無法進行指導，在缺乏訓練青年又要求青年成為公司的即戰力，相當為難青年，而在勞動市場人才充沛時，尋找一位即戰力的時間與成本遠低於訓練一位青年到完全符合雇主需求的时间成本，因此最終雇主將未雇用足額勞工的成本轉嫁給剛進公司的青年承擔。

在意識到這點之後，在遇到被人否定的狀況時就會沒那害怕，在職場上因為被認同能力不錯，公司要想安排其他職位給他，但其實是變相暗示他離開，因為其他職位通常屬於機器人式的工作，另一方面也是因為待遇下降，也覺得不是公司核心職位，不是自己想要的，開始轉而尋找能提供訓練機會的大公

司：

D0412：沒有，因為已經有上一次的經驗，不會那麼怕，就想說要睜大眼睛。

訪談者：實際上覺得你能力不足的原因是什麼？

D0412：應該算是產品理解能力，第二間其實算是賣軟體的，有點算是文書軟體，他們會覺得就是說像你可能寫 Code 能力還不錯，但你還是不夠瞭解公司產品。...只是說他會跟你說：「你有沒有考慮別的職位？」。其實你問得很好，我第一間第二間其實都被挽留，但是說說要不要轉部門？...他是說要不要當系統測試，兩間要我轉的部門其實都是測試，但我覺得測試就不是我要的。

D0412：大公司的資金比較夠，甚至白紙都可以讓你進來學，大公司真的比較好，這其實也算是福利的一種，這種算是職前訓練，職前訓練會比較完整一點。

現在回想起來，也不會想太多，會認為剛進入職場時，自己不應該否定自己，反而認為應該要為自己多爭取資遣費的權益：

D0412：所以說前兩份我覺得我還蠻笨的，應該就做自己就好，不甩別人...我覺得應該要資遣，因為至少拿到資遣金。

在較小的公司當中，雇主沒有能力對勞工提供太多訓練投資，小企業成本與空間受限，一位員工當多個人用，新進員工無法好好學習事務，小公司也沒有成本去做訓練，成本最低的做法為否定青年以暗示的方式要求其離職，受到否定的青年會歸咎倒是自己的問題，認為自己應該降低對工作條件的要求，轉而從事薪資更低廉的工作，對整個職涯的薪資造成極大的影響。

三、雇主對失業的反應，較短的經驗只能被隱瞞

失業經驗被經常被當作是低生產力的標記，因此失業者他們的生產力就很難被完全地觀察到 (Arulampalam et al., 2001)。但是當失業越來越普遍的時候，雇主可能就會選擇其他指標來當作低勞動力的指標(Gregg, 2001)。相關研究中 Manning (2000)研究英國企業在面試時之錄取標準，研究發現在雇主招募策略，雇主們通常不會選擇沒有相關工作經驗或是失業過的人，當即使有進一步面試的機會時，這些有失業經驗或是沒有相關經驗的人不會有明顯的不利。在實證

研究上 Pissarides (1992)也確實證明失業經驗跟薪資有顯著的負相關。因此由國外的研究得知，失業的經驗對於求職者來說皆是帶給求職者負分的效果，不單是失業的經驗會造成求職上的困難，而是失業本身會造成過短的工作經驗，造成就業困難是失業本身以及過短的工作經驗兩者所傳達的訊息結合而成的結果，傳統上認為失業期間可能會導致技能惡化或是不發展，因此雇主在篩選履歷時，會將任何有失業經驗的人挑選掉，不給予任何面試機會，而過短的工作經驗意味著經常在變換工作，工作不穩定、對公司沒有忠誠度等等，都是相當單面向的解讀方式。

而台灣的雇主在面試時是否也會將失業者排除呢？雖然說雇主的面試標準是相當隱晦，且不對外公開的，也無相關研究可以參照，但網路上的許多對於履歷上改寫的建議，皆會告訴求職者填寫履歷的策略，從此可以窺探在面試時針對失業經驗的選用標準：

1. 短期間內(3 到 5 年)，每個工作都不到幾個月或半年通常這樣的求職者，如果不是能力很好一直被挖角或跳槽升級，就會是相對在工作技能上、運氣上，以及職場規劃上，相對較弱勢的族群。除非公司有特殊需求或指定，否則這樣的履歷表，通常不會被青睞...(Iris, 2014)。
2. 換工作要謹慎無論什麼原因，工作的前兩年最好不要換超過兩個工作。...但是千萬不要，進去一個月立刻就換了，...兩三年內，你就會發現自己已經換了三、四個工作，甚至是五、六個工作了，而且還沒找到正確的方向跟理想的公司類型。基本上，履歷這個時候已經開始變髒了，未來的求職難度會開始攀升(Carson, 2015)。
3. 多數的用人單位都希望找進來的員工可以穩定長久地做下去，因此當人資在履歷表上看到求職者的工作經歷都只有幾個月時，會讓人打退堂鼓，不敢邀請對方來面試(HR, 2016)。
4. 剛畢業的學生如果其工作經歷顯示常換工作(幾個月~2 年內)，人資人員較偏向可接受的，原因是認為新鮮人仍處於磨合階段...但如果已是導致本身

年資都不長(陳奕璉，2014)。

網路所得的資訊結果顯示擁有過短工作經驗的履歷在求職市場是嚴重不被青睞的，可以看出以招募者的角度一致性地認為當履歷上有失業經驗時，失業代表的是工作能力上不足、穩定性不高、工作上存在著某些問題等等，除了上述結果之外，訪談結果中當中有一位受訪者曾經擔任人力資源的職務也表示自己擔任人資時也是相同的想法：

F0603：我自己做人資的時候，任何履歷只要有不滿一年的履歷，我一定刷掉，今天我不管什麼原因一定會刷掉。...因為我會覺得說不滿一年，你何以認得這間公司在做什麼，公司有沒有未來，有沒有潛力，不是一年兩年就能知道的。

因此，無論從國外研究、網路管道或是訪談結果，都可以得到無論是在台灣或是其他國家，失業經驗及過短的工作經驗普遍被認定為是工作能力差且不穩定表徵，這樣的解讀造成有失業經驗或是工作經驗較短的青年，求職更為不利，甚至比剛畢業沒經驗、履歷空白的青年更為不利，相較於空白的履歷，他們的履歷就雇主的角度來說是充滿負面標籤的，而且當年齡越來越高，空窗期越多，求職上更為不利，所以說因為失業造成短期工作經驗的青年，一方面要面對更加困難的就業環境，一方面要避免尋職時間過長，免得空窗期越來越長，情況變得越來越不利，在這個狀況下，為了減短尋職時間，自然會以找到工作為主要目標，而在待遇方面，因為履歷上充滿負分的標籤，在勞工與雇主義價的規則中又掉入更不利的地位：

C1003：我不會，只有第三次工作那時候衝擊比較大，有一個月沒找工作，不然我都是一直找工作，盡量不要讓自己有空窗期。

從訪談結果可以知道，空窗期確實會造成青年求職上的壓力，受訪者C1003是典型的例子，在他的待業生活中，盡量會避免尋職上的空窗期，僅有

一次工作上主管對他否定太深，造成強大的挫折，使他需要有段時間，讓自己調整情緒，除此之外其他的生活，大部分皆在每天打開電腦投履歷、尋找面試機會中渡過，並秉持著積極的找工作態度，不同於一般外界對於失業者懶惰的想像。

而從受訪者失業後在尋職的過程中可以得知，失業過青年也認知到過短的工作經驗放在履歷上不會帶給他們任何的幫助，其中有 3 位受訪者表示不會將過短的工作經驗放在履歷上，這樣做的目的在於，不希望他們在求職過程中不會因為過短的工作經驗被剝奪面試機會，或是因此得到較低的薪水：

B1406：我去年每個月幾乎都在換工作，就是做沒多久就想換。

訪談者：那這些工作經驗你會寫在履歷上嗎？

B1406：當然不會啊，你寧願讓他空白有些公司會針對這些空白的地方去問，就會回說有找到一些工作，但是不適合，所以就離開了，或是說用其他話術帶過。

訪談者：去面試如果問你說為何一直換工作，你會怎麼回答？因為這是一個很長的故事，你也不能很詳細地回答他。...像我現在前一份工作就問我說：「你上份工作為何只做五個月，看起來做蠻順手的。」我那時候是跟他說家庭因素，家庭發生一些很重大的事情，但現在都已經處理好了，大致上聽到就不會繼續問，但是很多公司不會尊重面試者，會問很多隱私的問題...

雖然說皆是隱藏過短的工作經驗，但三位受訪者狀況及動機有所不一，受訪者 B1406 有相當豐富轉換工作的經驗，因為畢業後換過多份工作，有多重因素形成多段過短的工作經驗（職場性騷擾、身體不受負荷、受到職場霸凌等等...）遇到這些不合理的工作，他皆會採取自己主動離開的方式，在多次失業的經驗後，他決定慎選工作，找一份他身體可以勝任的工作，在本身尋職條件變得謹慎，加上履歷通常不會將過短的工作經驗寫上去，造成空窗期增加，因此在尋職過程中，較難以取得面試機會。當取得面試機會時，面試者也會對他們空窗期產生好奇心要在尋職面試的過程中，但在如此短的時間，過去工作歷程中，解釋如此複雜多元的過程是困難的，受訪者通常為了提高錄取的機率，往往會把原因簡化或是隱藏，並會以家庭因素或是私人因素帶過，如此一來能

夠避免雇主繼續追問，轉而增加呈現自己優點的論述。

另一位受訪者 C1003 也曾隱藏過自己的工作經驗，離開工作的原因，多屬於在工作表現上不如預期：

訪談者：在面試的時候也會隱藏你的工作經驗嗎，比如說你做過十份工作，那你九份工作都會寫在履歷上嗎？

C1003：我會隱藏自己過去的工作經驗。

訪談者：全部都會嗎？

C1003：沒有，隱藏一半而已，大部分都還是會照實說，都有做一年以上這樣子。會，第五份工作開始有隱藏起來。會，第二份只做一個多月就會選擇不要寫，就是寫第一份跟第三份，第四份也不寫。

訪談者：那會問你中間時間在做什麼嗎？

C1003：我會說幫家裡做生意，然後準備考證照這樣子。

受訪者 C1003 有較豐富的工作經驗，在許多工作經歷中也有較短的工作經驗，其離職的原因，多半是選擇自願離職，但並非是真正的自願離職，有些是公司明示他工作上不勝任，要他自己主動離開職場，有些工作經驗是有累積到一年以上的，就會寫進履歷，履歷內容較豐富，也較容易求職。在受訪者 D0412 的工作經驗中，有兩次較短的工作經驗，是公司認為他不勝任時，會詢問他要不要轉任其他職位（通常待遇較差、較沒有升遷機會的職位），而他會選擇知難而退，主動離職。

即使是就業市場中較為熱門的人才，在前幾份工作不順利時，也會選擇將工作經驗隱藏，對他來說，將履歷表空白比把過短的工作經驗寫在履歷上，更加有利：

訪談者：那你會把那些經驗寫在履歷上嗎？

D0412：我不會寫，基本上三個月可以不用看，我就沒有寫進去了...其實就跟他們說我一直在找工作，因為我是外地來的，待業那麼久也是很合理的，我就跟他們說我找了半年。

受訪者 D0412 屬於高等教育前段且為熱門理工科系的畢業生，屬於尋職較順利的青年，不用自己主動投遞履歷，就會有許多面試機會主動找上門。而他也不會將過短的工作經驗擺在履歷上，反而是選擇將工作經驗隱藏起來，當作是沒有工作經驗的新鮮人在求職。

由上述結果可知，三位受訪者面對較短工作經驗的態度相當一致，拒絕將過短的工作經驗寫在履歷中，如此一來可以避免被認為是不穩定、經常在換工作、存在某些問題的求職者，但在履歷上會產生較長空窗期，需要用其他的理由去解釋，可以適度地隱藏過短的工作經驗，履歷上的空窗期很容易被歸因成是勞工自身的問題，但假如寫出過短的工作經驗，被認定為是不穩定的工作者，降低錄用的機率。因此無論寫或不寫，可以確定的是過短的工作經驗，幾乎是完全派不上用場的，無法成為青年要求更高薪資的籌碼，凡而加高求職不易的高牆，造薪資停滯的結果，因此影響失業者求職的決定因素絕非僅有個人能力或努力，就業結構的限制，使失業者更容易被排除在外。

第二節 對未來的期待

教育制度改革、勞動市場彈性化、勞動法規改革使就業市場瞬息萬變，市場競爭激烈，個人的能力要求與時俱進，在變動的市場中有青年及雇主的需求始終無法得到理想的回應，青年勞工害怕淪為工作貧窮階級，工作為追求理想的生活品質；企業害怕虧損，尋找符合要求的員工。當兩者的需求找不到交點無法滿足時，造就出青年勞動市場中的期望薪資落差及職業技能的期望落差。

根據前章所呈現的結果，在薪資上的期望落差，臺灣北部青年對社會新鮮人起薪的平均期望值為 3 萬 3,987 元，而實際認知的起薪平均值為 2 萬 5,158 元，兩者相差 8,829 元，除此之外，80.8%的青年期待畢業後起薪可高於 2 萬 8,000 元，實際上僅有 15.5%的人如願以償。

在雇主方面對於人才短缺所作的調查，則一直都有缺乏適合人選的問題，根據萬寶華 2016 年人才短缺調查：73%台灣雇主面臨人才短缺徵才難度高居全球第二，有過半數的台灣雇主表示人才短缺主因為缺乏合適人選或無應徵者(53%)，求職者薪資期望高於企業標準(8%)。84.5%的青年人無法得到期望的薪水，73%的雇主認為有人才短缺的問題，雇主無法找到期望的人才，期望薪資和職業技能的落差，薪資和技能因素影響青年就業，使青年失業高居不下。

理解青年的主觀期望，方可拉近雇主與青年勞工間的距離，青年在期望什麼，什麼期望驅使青年對現有的工作不滿意，造就期望的實際生命經驗為何？即使明知失業會帶來極大的風險時，為何青年願意鋌而走險？然而對於青年來說，怎樣的工作是沒有發展性的？認為工作沒有發展性，是在訪談中經常聽到的離職狀況，以下描述青年在轉銜過程中的期望為何。

一、期望工作具有未來性

根據實證研究調查，台灣青年對於工作最重視是在於工作的價值觀方面，待遇興趣、工作發展性，工作環境的好壞是最主要影響青年就業的穩定度(陳惠薇,

2001)。在訪談結果中也有四位受訪者曾經因認為工作沒有發展性而離職，對台灣青年來說有沒有未來性、發展性是他們相當重視的，而沒有未來、發展性的詳細內容為：

訪談者：所以沒有前景這點，也是你的離職原因嗎？

A0205：對啊，那時候覺得沒有未來...我們有位協理，有個同事跟協理很好，他跟我說協理跟他說這間公司應該撐不了五年...做印刷業，現在這個時代印刷業很難撐，協理也說撐不到五年...可能會倒掉的公司，而且其實這個產業，每間工廠的機器設備都不一樣，不要說生管這種容易被取代的職位，連那些老師傅很多都走不掉，他們很多都是走了之後又回來。

沒有未來、沒有發展性，指的不僅是自己在職位上發展的可能性，而是自身在組織內對整個產業觀察的結果，認為產業未來可能會走向沒落，而目前所待的公司可能會面臨倒閉，因此將會成為青年考慮離職的因素之一。

然而，有許多創業經驗的受訪者 F0603 則否定這樣的做法，他的看法認為無法從短時間看出公司有沒有未來性，有沒有潛力：

F0603：因為我會覺得說不滿一年，你何以認得這間公司在做什麼，公司有沒有未來，有沒有潛力，不是一年兩年就能知道的。我是覺得一年、三年、五年、這三個時間點，我自己心裡面試用期是一年，然後三年看公司有沒有發展，五年就是個關鍵期，如果五年都還是一樣，就代表是我們的問題了。我覺得一開始就要看清楚，我也不會騎驢找馬，我都是事情有好結尾才會離開，進來之前也要看清楚才會進去。

期望工作有未來性所造成的離職，以結構上來看，正是就業市場資訊不對稱的結果，在勞動市場中遊戲規則，雇主握有較大的權力，能夠取得勞工的非常多資訊，而勞工為了取得工作機會，會盡可能地去展現自己，但另一方面對工作本身的資訊勞工只能從雇主方面得到片面的資訊，不會透露對公司不利的資訊，因此青年無法在面試前了解公司的發展狀況及職位的發展性，在進入公司後充分得到資訊後，才會發生在短期內就斷定公司及工作是否有未來性的狀

況，認為沒有未來性之後，就盡速地選擇離職。

二、同儕競爭

理解其他同儕在畢業後的擁有相同教育背景之後的發展狀況，是青年取得勞動市場資訊的重要來源，當青年發現先前相同教育背景的同儕，受過更高教育後，所得到的工作條件相當優渥時，會影響其待在職場的意願。受到影響的青年將有可能造成所謂的 Yo-Yo (Youth-Youth) 現象，從就業市場中回流到學校中做學習(李易駿和古允文, 2007)。如此一來，青年離開原先的工作職位，不單純只是對工作未來性感到擔憂，而是發現到其他同儕的發展路線更好，選擇暫時退出勞動市場或是由全職工作改從事非典型工作。

在受訪者 D0412 前兩份工作當中都是遭到雇主在工作能力上的否定，被詢問是否願意轉任其他職業而離職，然而第三份工作情形是順利的，但在畢業後工作兩年，轉換三次工作，即使累積工作經驗，依舊不如就讀研究所的同學畢業後的起薪：

D0412：這時候就是自己走了，不是被逼的，應該說是為了生涯規劃。會覺得這份薪水跟同儕比不太 OK，雖然說那間公司其實已經規模算不錯，福利其實也算不錯了，但是我就覺得我想要更好...同儕的年薪啦，應該是會破百，但是我在那邊頂多是五十幾。

訪談者：同儕是研究所畢業嗎？

D0412：對，唸研究所...應該是說，都是謠言的啦，但是應該相差不遠，比方如果不要講總年薪來看，光月薪那時候以新竹來說，資訊學士 35K 開始走，再來往上，我那時候做了一年八個月吧，大概是升到四萬四。對，那時候我就覺得差很多。福利不夠好，想要獎金再高一點，就只能去大公司啊，那想去大公司，就必須要提升自己的學歷啊，那時候是這樣想。

在工作經驗累積的兩年後，收入大約是同儕其實受訪者在剛畢業時，就有意識到這點，但是當初因為家庭無法全力支持，選擇不要相信人云亦云，大家都唸研究所，自己選擇到職場上累積工作經驗：

訪談者：畢業時有想過要考嗎？

D0412：家裡關係，沒有辦法支撐我一直讀書，我也是想，但是真的是家裡卡住了，沒辦法全職 COVER 我的房租、租金啊，而且還要去補習。

受訪者原先採取的策略是邊全職工作邊讀書，但是依然無法像全職考生有充分的準備時間，另一方面，當其他就讀完碩士學位進入高科技業，多數已經開始準備購買車子或是購買房子，與其他同儕相比自己依舊在償還就學時的貸款，產生全心全意準備考試的念頭：

訪談者：所以就決定要考研究所？

D0412：其實我一直都有在考研究所，只是說日間部考不上，因為又要念書又要工作，白天要工作晚上要念書就考不上。第三份剛好有時間去考在職專班，剛好自己年資也到了，那就說乾脆就辭掉吧，就去考了。一直不回南部也是因為同儕競爭啦。我講的同儕是以前的同儕，很多同學在知名高科技業，他們現在都買車買房之類的，我還是為了自己的租金煩惱。我還有學貸，所以說還完之後就沒有剩了。

驅使受訪者追求更高待遇的動力在於幫家庭紓解經濟負擔，因為原本家庭資源不足，無法支持其完成學業，為加快家庭債務上的償還，即使原先的工作待遇上已經比先前的工作不錯，但光償還債務，就佔薪資的大部分，使青年萌生退意：

D0412：而且家裡還有一些負債。就是因為家裡負債，還有學貸，導致自己要去找更好的工作。雖然說以前待遇不錯是沒錯，但是我覺得不夠我的支出啦。應該是說感覺都是在還債，都不是在賺錢，雖然說已經不錯了，但是感覺都在還債。

因為同儕間的比較，使自己找到更快能家庭紓困的管道，就是重返校園學習，原先因為家庭無法支付其就讀研究所的生活開銷，選擇累積經驗，但發現累積經驗的薪資漲幅速度，依舊沒有比其他就讀研究所的同學，在畢業後薪資的優渥，從比較得知原來重返學習薪資漲幅速度更快，陷入全職準備且一邊維持找工作的狀態。

比較有趣的是，一般認為青年頻繁變動職業，主要是因為沒有家庭經濟壓

力負擔的壓力所導致，但在受訪者的狀況，反而是想要更快地提供家庭經濟上的援助，在之後的職涯上獲得更好的發展機會。



第五章 疤痕效應的多重影響

失業代表的工作的中斷，青年族群職業生涯剛起步，開始他們的尋職探險時，當充滿活力的青年探入就業市場後，遭遇到勞動市場的不合理以及工作上的否定後，原先的活力消失殆盡，剩下的卻是難以遺忘的失業經驗。長期性影響所傳達的意涵，絕非僅是青年個人或是整體青年族群不努力的後果，而是勞動市場中的不合理以及結構限制所造就，在本章研究除了薪資及陷入失業，有無其他的長期性的影響？充滿活力的青年，經歷過多次失業後，青年會產生多少轉變，失業對失業青年來說影響有多大、層面有多廣、傷害有多深，在本章透過訪談資料與研究及社會福利制度的對話，找出疤痕效應在失業及薪資所延伸的其他影響。

第一節 揮之不去的心理壓力

失業不只會影響經濟層面，亦會對心理層面上造成傷害(Jahoda, 1982)。失業造成心理上的壓力，不是只發生在失業期間，壓力是烙印在失業者心中且難以退去，尤其在青年時期的職涯剛起步時失足，更是難以忘懷，實證研究中 Daly 和 Delaney (2013)證明青年階段的失業期間是與五十歲時心理壓力具有關聯性，失業會導致持續性的心理壓力的惡化。受訪者也普遍表示失業是難以忘記的傷痛：

C1003：對，第六份二十六歲下半年跌到谷底，就覺得自己跟廢物沒什麼兩樣，怎麼工作都不穩定，都會遇到那種狀況...(失業的記憶)一輩子都會留著，到死亡前都不會忘記，到喝下孟婆湯前都不會忘記。痛苦也有，成長也有，跟別人不一樣的經驗也有，和別人不一樣看事情的角度也有，所以在喝下孟婆湯以前都不會忘記。

D0412：是蠻煎熬的，因為你已經看不到退路了，然後前面又不知道能不能走，又不知道會不會考上。給自己壓力很大...很難忘吧...算是很痛苦的一段回憶...

受訪者 C1003 在職涯中經常遭遇到被認為是工作能力不勝任的問題，對其的否定，長期下來成為終生難忘的回憶。而受訪者 D0412 因為看見同儕的發展

狀況，選擇拋棄自己原來的工作，被自己鎖在家裡讀書考研究所，在待業期間不斷地施予自己壓力。

然而隨著年紀的增長，失業的心理壓力將會越來越大，主要是因為自己不再年輕，沒有更多的機會去摸索：

B1406：其實待業不一定比較輕鬆，自己心裡面會有很大的壓力，就覺得人生就這樣，年輕就算了，現在老了，還蠻可憐的，又還找不到一個定位，這才是最悲慘的，年輕想怎樣就怎樣，很多人說因為年輕可以多嘗試，可是老了不行啊。

最終對自己青年時期的發展感到相當失望和低落，無法在就業市場中找到屬於自己的位置，是受訪者 B1406 在經歷超過十次失業經驗的感嘆，原先對尋職旅程抱有希望的青年，穿越勞動市場十年後，剩下來的是對自己人生的失望，只希望找到自己身體能夠負荷的工作。

第二節 身體健康受影響

失業造成不只是在心理上的壓力，會間接造成對身體健康的影響，原因在於待業生活中給予自己的壓力以及經濟上的壓力，在受訪者當中，未與家庭同住的青年，在失業時因避免父母擔心，多半不會選擇向家庭求助，改為在有限的存款下獨自生活：

A0205：那時候我外宿，住在這邊，然後我那時候我房租 5800，我可以一個月加房租，我花不到一萬塊，過著拮据生活。A0205：我都是去賣場買吐司，然後餓了就吃，也不會說用餐時間才吃，就餓了就吃...我有一陣壓力比較大，主要是去年我壓力比較大，去年那時候我一直很想找工作，整天就是上網找工作，然後不然就是出去外面亂晃，一天就過去。

受訪者 A0205 就是選擇獨自負擔起待業十的生活起居，但因為存款有限，一個月僅花不到 4,000 元的生活費，過著每天吃吐司的日子，是屬於營養相當不均衡的狀態，而其他受訪者也表示在待業生活健康狀態是比較差的：

B1406：其實待業不一定比較輕鬆，自己心裡面會有很大的壓力。

D0412：那時候很胖，因為沒有工作，也沒有出去。

在前一份工作所受的職業災害，傷害青年的身體健康，使原本充滿活力的青年不再健康：

B1406：一直胃痙攣，有次送急診，痛到不能忍，我痛就會請假，就會一直被罵，我有一次真的一直忍忍到凌晨十二點多送醫院，很累。

訪談者：所以你主要身體問題是手不能彎跟腰還有胃的問題嗎？

B1406：手不能彎是整個都腫起來，現在還好，偶爾啦。

待在惡劣的勞動市場環境，承受不合理的工作結果，無法獲致太好的工資，待業時，因為是無法承受工作而自願離職，不在失業給付的給付範圍裡，也不敢跟家人求助，害怕讓家人擔心，使得在飲食上節制，同時又要忍受不合理工作造成的後遺症，即是青年待業生活的寫照。

待在職場上身體難以忍受、離開職場後會產生心理上及經濟上龐大的壓力，同時害怕離開職場無法累積的足夠的工作經驗，苦惱著下一份工作是否會更加難找，青年必須同時面對個人層面的身心上挑戰，在途中將會不斷地自我否定和懷疑自我能力，持續調整自我及適應工作的歷程。

第三節 自我封閉與社會排除

一、失業一切由自己承擔

面對失業生活的青年，會把人際關係暫時切斷，原因出在於失業對青年主體的經驗認知，是件丟臉且不可見人的事情，未就業市場成功地找到自己的定位時，會選擇將社會關係封閉起來：

C1003：...還有和其他人聊生涯規劃會有影響，跟別人說的時候會有所保留...不會把一到十份都說到一清二楚，除非是陌生人，因為陌生人對你之後不會聯絡，所以講其實沒有關係，但是如果朋友認識久了就會保留幾分，因為畢竟也怕丟臉這樣子。

研究角色上也因人際關係的閉鎖，有些微妙的變化。對研究者來說，做研

究上若能扮演陌生人的角色，聽從受訪者在失業沒有說出口的經歷，不外乎也是對受訪者實質上的回饋，因為害怕丟臉，也害怕人際關係因為失業而疏離，失業的痛苦算是長期封閉在受訪者 C1003 的心中，失業的負面情緒在自我封閉的狀況下難以緩解，研究者可以扮演主動聆聽其就業經歷的角色，不再只是從受訪者的單方面取得知識，而是屬於雙方的各自回饋，是與失業者訪談經驗中，發現人際關係疏遠造成與失業者訪談的特殊之處。

獨自在外工作的青年，甚至會自己排除親密關係，選擇獨自面對待業生活即使家人發現也不會和家人聯絡：

訪談者：當時被 FIRE 的時候，那種感覺是很沮喪嗎？

D0412：很難過，對啊，因為是第一份工作啊。

訪談者：當時有跟家人說嗎？

D0412：沒有。

訪談者：當時是怕家人擔心嗎？

D0412：一部分是，一部分就是想說這是自己的事情，自己也大了。...最後因為有那種工作證明，在離職的時候，會寄到我家，他們是接到那種才知道。...那時候我都不回去啊，我等到找到工作，我才會回去。...就會覺得很煩啊...就是會跟家人冷戰，我媽會一直叫我回家，叫我回高雄，要我不要再找工作了，頂多家人養你之類的。那時候反正就是因為也還沒有考上，所以也很難跟家人交代說自己要幹嘛。那時候是還沒考上，因為我也不知道到底能不能考上啊。應該是說家裡太煩了，我在家會念不下書。就覺得被炒，他們就單純覺得說你被炒，那就回來，不然這樣在外地一個人這樣。因為還沒有一個結果出來，我就不想跟他們講說現在我要幹嘛，不過他們還是會擔心，有講等於沒講。最後因為有那種工作證明，在離職的時候，會寄到我家，他們是接到那種才知道...在那之後都知道了。

在工作上或考試上沒有獲得一個結果時，受訪者 D0412 不願跟家人講自己的狀況，覺得是自己所做的決定，為了幫助家庭還債，離開原本工作投入在職專班考試，邊工作邊讀書，不想讓家人擔心，害怕最後結果不好，跟家人說明是徒勞無功的行為，想自己獨立、自己面對失業的痛苦、選擇自己努力的路線，等一切成功在與家人分享，害怕回家後成為家庭的負擔，暫時把親密關係給隔離開來。

二、沒有人願意與只有零的人做朋友

假如不自我封閉，積極找尋新的人際關係，尋找他人的幫助，將會很明顯的感受到社會對失業者的不友善，遭受到社會排除，失業算是社會排除的概念的典型例子，社會排除是指個人經濟權、社會權或政治權因某些因素受到損傷；失業造成向下的社會流動或被整個社會排除在外，被邊緣化(Byrne, 2005)。當失業者本身在表明自己是失業的狀態後，人際關係的交流變得非常困難：

E0618：我有被人這樣說過，你快點去找工作…教會的人叫我快點找工作，然後不太能接受太負面的話語…這次待業是滿痛苦。但是找教會的想要訴苦，我都還沒訴苦，就被說我思想不正確、太軟弱。這樣誰敢去教會，我後來就沒去了。

被排除的原因，可能與失業者的污名化有關，失業經常被認為是社會問題的製造者，要承受很多汙名(張晉芬, 2011)。社會排除造成失業者與他人的人際關係變得薄弱，與他人接觸的機會相當稀少，詢問他人意見的機會也受到限制，無法緩解失業所造成的壓力，孤立無援，只能期望自己能夠為自己找到出路。

在受訪者 E0618 的求職過程中，一開始以進入旅行社為目標，當時遇到旅行社產業一方面不願意訓練新鮮人也不給新鮮人機會，花了相當長的時間進入旅行社後卻遇到工資無全額給付、無薪假及言語暴力因素，對旅行社感到失望，又選擇投入國考，失敗，心理面很多想說的話，但連學生時期的朋友也不願意聽：

E0618：因為朋友不太想聽，不是不想跟人分享，我是也很想出去交朋友或認識人，但是我認為這牽扯到一些社會現實，失業等於零，誰會想跟零認識。因為沒工作，沒人想認識你，我有幾個朋友，但是她們都不太喜歡聽太負面的事，所以我都表現好的一面讓她們知道。因為我個性也滿活潑滿愛交朋友。但是我發現沒工作，很難交朋友。沒工作。可能也跟我沒話題，所以也談不來。現在人也會認為沒工作是一種懶惰、不上進，會拼命叫你一直找工作。沒有人會想跟只有零的人做朋友。就是沒工作，心情不好，也沒人關心。我是有朋友，但是不能訴苦。因為這些話都是負面，講了朋友會跑掉…待業期間是不想聯絡，因為也沒錢出來聚餐。我是很想聯絡，但是他們不想聽吧。

失業的疼痛，與社會分享，只會被責罵為脆弱、懶惰不上進，跟社會關係緊密的朋友分享，朋友會漸漸疏遠，即使不選擇自我封閉，社會忽略當事人尋職中所投入的努力，試著與他人求援，換來的只有一味地責罵，最終不得不回

到自我封閉的狀態。

三、職場上不能說的過去

失業影響工作表現，可能是因為青年失去自信心，但疤痕效應和自信心之間的連結尚不清楚，是沒自信導致失業還是失業導致沒自信，或者也有可能是兩者互相影響的循環(McQuaid et al., 2016)。也可能是職場上的因素造成勞動者染上憂鬱症，結果會影響工作上的表現(張晉芬, 2011)。在訪談資料中可以確定的是失業的經驗會直接影響工作上的表現，主因係出在組織內的人際關係：

因為每當我進去新公司時，我總得隱藏自己的過去，因為不堪的過去讓我在工作上若有不如意時，表現就會比較沒自信，但是我又不能和對方解釋，所以別人就會認為很怪怪的，讓人不放心，這就是我的兩難。目前的社會上，大家都是在演戲，換作是一個之前工作很順利的人，有一天他突然連續失敗九次，或許一次他就克服不了了。 (受訪者 C1003 自述情況)

當進入新的職場，失業會變成需要全面隱藏的秘密，害怕自己的過去影響他人對自己的評價，亦可能是外界對失業的污名化所致，有失業經驗的人，被視為是工作能力差的象徵，正因為失業所造成的傷害，無法向他人訴說，為難以撫平的傷痕，但為了穩定地待在職場，在工作時的人際間交流中要想盡辦法掩蓋自己的過去，因為掩蓋，在他人面前顯得不自然，直接會影響同事間或是主管間對有失業經驗青年的評價，納入評斷是否適任工作的因素之一，因為無法自然地交流，難以建立與職場中他人的人際網絡，造成組織內部容易給掩蓋失業的青年奇怪的形象。

第四節 退出勞動市場

年輕女性面對艱難的勞動市場，工作經驗不足、職場上的性騷擾、性別工資的差異、特定工作對女性的限制，諸多求職上的困難容易使剛起步的青年被扼殺於搖籃中。經歷過多次的失利，受訪者難免會有想打退堂鼓的念頭，面對職場上的不順遂，以及社會給予女性年齡上的婚姻壓力，會驅使女性打消經濟獨立的念頭，轉為積極投入婚姻市場：

訪談者：所以當時以你的狀況，假如不工作 經濟狀況過得去嗎？

E0618：經濟過不去呀，只是父母會念，其實很不想工作，想給男生養。但是沒這麼好康的事，所以就到頭來還是要工作。因為當時年紀好像是 29，很多一些社會資訊都說 30 拉警報，就很害怕是不是嫁不出去想法，很想嫁人也找不到，所以算是自我放逐。因為當時父母還在還有飯吃，就胡亂想一些那種東西。

訪談者：是關於嫁不出去的東西嗎？

E0618：對。

訪談者：所以當時是一方面不想工作，一方面想找個對象的想法這樣嗎？

E0618：對。

受社會通念影響，認為應該快點找適婚對象，因為在就業市場不順遂，到了適婚年齡，且父母還可以提供支持，覺得以尋找適婚對象代替尋找工作，但最終無對象，並無所適從而決定放棄：

訪談者：當時驅使你開始找工作的原因是什麼？

E0618：就人還是要工作，我真的只是這個想法，覺得到頭來人還是要工作。其實我在第五份工作前也有重投台北那間，也去面試，但沒上。所以剛好第五份找我，我就想說反正也沒籌碼就先去，當時想法是先韜光養晦。

最終抱持著正面的心態重返職場，沒有其他外部的力量驅使，只是單純地認為需要工作。

第五節 貧窮及薪資不平等

疤痕效應的存在，使得有失業的青年薪資長期受影響。將會造成貧困跟薪資的不平等，是政策需要介入幫助的，需要給予這些人財務上的支持，讓他們回復到該有的薪資水平，因為在許多政策上的改革，都是以薪資水平作為給付的基礎，疤痕效應的發生不僅對失業者當事人造成影響，有可能在未來會對許多家庭中未來的潛在工作者(子女)造成負面的影響(Böheim & Taylor, 2000)。

首先先從失業津貼談起，在台灣要符合失業給付資格必須是非自願離職辦理退保當日前 3 年內，就業保險年資合計滿 1 年以上，且具有工作能力與繼續工作意願。如此的設計讓失業津貼的保護很難幫助到失業青年，為了避免資遣

費的支出成本，雇主會採取許多逼退的手段，無論是明示性要青年離職，還是暗示性的調職，較少工作經驗的青年會選擇自願離職，很少會選擇堅持以非自願離職，因此大部分的失業青年是不符合請領資格的，屬於台灣雇主降低人事成本造就的結果：

B1406：我那時候七月份離開嘛，其實沒有很久很快就找到了，找到一間知名手機品牌公司，我進去之後他們就是用盡各種理由叫我離開，逼我離開，沒有給我非自願性離職，要我自願性離職，我就不簽，我覺得對我未來工作會有影響，到後來我也不想跟他們爭，他們就說看你，如果要走這條路也可以，就要由總公司的人資跟你們談，我知道跟他們吵沒有意義，最後我也沒領到非自願離職，而且非自願離職在認定很麻煩，以前用人力銀行認定，現在完全不能認定只能用他們的格式，一定要用他們就業網站認定的資格，而且每個月還要上課，報到繳認定卡，只要薪資比以前工作高，就必須接受他們才會認定，他們就是怕很多人去領非自願離職津貼，他就是條件變很嚴格。

然而在台灣失業給付規定，是參照國外同樣以薪資水平當作給付的標準：失業給付每月按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資60%發給。正因為失業會造成疤痕效應，導致長期性的薪資影響，因此若以薪資水準來看，此種的分配方式對於收入不斷受到失業影響的青年相當不公平。

至於給付水準是否造成失業者過度地福利依賴，根據國內實證研究洪嘉瑜和羅德芬(2008)的探討失業保險制度對於非意願失業勞工的失業期間是否有顯著的影響。利用2001年勞委會「失業勞工追蹤調查」資料(約13,530個樣本)利用「間斷時間機率模型」進行迴歸分析。迴歸結果顯示：勞工於失業給付「請領期間」並未降低尋職的意願，反而因為失業者搜尋工作的經濟資源增加，提高再就業機率。另外也發現，「替代率」愈高，失業給付愈優厚，也有助於工作搜尋，提高再就業機率。

更詳細地來說，疤痕效應會特別加深終身不平等，帶來貧窮威脅及社會的排除(Arulampalam et al., 2001)。疤痕效應也和貧窮世襲有關，正因為家庭資源有限的青年，能投入學習的資源更少，較難成為高等教育前段班未來進入主要勞動市場，在高等教育普及的狀況下，會將未受高等教育的青年推向更困苦

勞動市場，造就青年不得不完成高等教育，當家庭無法支付高等教育的生活開銷，青年就必須申請就學貸款完成學業，在考取大學及就讀大學資源較不足的不利狀況下，為償還債務的壓力，不得不減少教育投資的時間而進入就業市場，因不屬於高等教育的前段班，容易落入次級勞動市場遭遇就業市場結構中的不合理，進而發生失業產生疤痕效應，在失業給付津貼是以非自願收入為條件、收入為基礎時，難以符合請領要件，諷刺的是在失業津貼的設計上，即使在失業時受到較好教育、從事高收入工作的青年，在符合請領要件時得請領的失業津貼更多，待業期間所握有的資源更豐富，受到疤痕效應的衝擊較小。

青年失業現象是家庭階級位置體現的結果，擁有豐沃家庭資源的青年，即使在勞動市場當中發生失業的情形，家庭資源的差異以及制度上設計的結果會使得家庭階級位置較高的青年能夠得到更好的資源協助，反之，階級位置較低的青年，無法得到足夠的資源，尋職的空間相對受限。因此失業所造成的長期性薪資停滯，是階級位置持存的不平等所造成。

至於疤痕效應是否會繼續直接影響下一代子女？現有的制度中，與生育相關的津貼同樣以薪資水平作為給付標準：生育給付、育嬰留職津貼，兩者規定如下：

1. 生育給付：按被保險人分娩或早產當月(退保後生產者為退保當月)起，前6個月之平均月投保薪資一次給與生育給付60日。
2. 育嬰留職津貼：按被保險人育嬰留職停薪之當月起前6個月平均月投保薪資60%計算，按月發給。

以疤痕效應的論點來說確實會造成直接的影響，同樣的道理，因為是以薪資水平作為給付的標準，受疤痕效應影響的青年，會直接影響他們子女的養育費用，但可能實質影響不大，隱藏在背後事實是殘酷的，因為家庭資源相對不足的青年，從人力資本理論及勞動市場區隔理論來看，能投資在教育的时间及金錢較少，較容易落入次級勞動市場，而待在次級勞動市場的勞工要晉升主要勞動市場的機會相當少，但若不持續待就在就業市場當中，將會受到失業長期性

的影響，薪資更沒有辦法成長，而待在就業市場中實質薪資倒退而物價上漲，青年難以儲蓄，陷入窮苦窮忙，轉銜難以成功，難以生育後代，自然沒有生育津貼及育嬰留職津貼分配不均的問題，但換來的是少子化的問題。



第六章 結論與建議

本研究透過「人力資源擬追蹤調查資料庫」和「華人家庭動態資料庫」發現(1)短期一年內失業過的青年，陷入失業率都高於就業青年。(2)無論是分1年、5年、10年皆證明，有失業經驗的青年薪資漲幅程度不如就業青年。

完理解青年失業長期性影響的過程及意義，了解在青年不斷失業及就業的過程中，什麼原因造成他們薪資漲幅停滯不前，又是什麼原因驅使他們願意承受失業的風險，也不惜轉換工作？最後方能進一步解釋少子化的問題。我們以疤痕效應的角度，檢視青年族群在失業後的長期性影響及成因，在探討疤痕效應成因的研究發現，影響疤痕效應的主要跟工作經驗有關，其原因是多元負責且相互影響，在訪談資料中描繪出初入職場沒有經驗、全盲青年遭到勞動市場完全隔離，迷惘地找到第一份工作發現不適合或無法忍受而失業，工作經驗中止，或是遭遇勞動市場中不合理的結果(言語暴力、性騷擾、長工時)中斷工作經驗、人力資本無法積累的圖像。至於其他疤痕效應的影響發現，失業會在人際關係上遭到社會的排除，無法找人詢問關於發展上的建議，只會被鼓吹趕快去工作、職場上隱瞞秘密而影響工作表現、失業津貼難以申請，收入越低領得越少，失業津貼分配的不均，造成收入較低的青年，在失業津貼的請領上也處於不利的地位，也影響待業期間的資源，難以花更多時間找到適合的工作，難以擺脫貧窮問題。

本篇研究最重要的目的在於打破外界對青年不努力的迷思，而歧視對失業過的青年更為嚴重，被認為是抗壓性不足、容易挑工作、喜歡隨便換工作等等，從疤痕效應的理論視角，幫助我們理解造成陷入失業煎熬的原因，在失業過程中會受到什麼樣的阻礙，在長期生涯上以及心理上會有什麼影響，對於所有的受訪者來說，失業雖會造成工作經驗中斷、薪資成長停滯，並會讓他們開始否定自己，但失業造成的影響絕非單純只有負面影響，遇到失業時能更加摸清楚自己所適合的職業及未來發展的方向，在失業一路走過來的路上，付出多

少努力及沉受多少壓力，

經由統計資料及訪談資料分析，從疤痕效應的理論視角，理解為何失業後會陷入失業的迴圈當中能了解台灣青年所處的狀況，期望能透過此研究讓社會了解青年人所受的痛苦。最終從疤痕效應的概念，可以觀察出青年在勞動市場上的處境有多麼艱難，失業時會發生工作經驗中斷以致薪水漲幅不如持續就業者，然而一直待在勞動市場中的工資上漲的幅度也追不上物價上漲的速度，宛如一場考驗耐力的長跑運動，失業青年在長跑過程中跌倒，重新站起來後始終追不上領先隊伍，而就業青年繼續奔跑，卻終究追不上物價的速度，永遠難以達到終點完成轉銜。若能讓社會了解失業青年長期所遭受的困境，也能跟著改變社會的結構或制度政策。

親自接觸失業的青年，會發現他們在失業的過程中是相當積極地去找尋工作，在工作的過程中探討自己的志趣、探討自己的能力是否能勝任工作，尋職之餘不斷地提升自我能力，並不想讓家人操心，獨自面對失業所帶來的經濟壓力。希望本研究能夠扭轉社會對失業者的污名，讓每個人開始思考失業青年未來就業走向的契機，而不是讓失業青年獨自面對就業市場對他們設下的重重障礙。

第一節 研究限制

1. 長期追蹤資料收集不易，使用的統計方法跟國外實證研究有所不同。
2. 在國外研究中，利用採用普通最小平方法模型進行分析相關係數，從統計結果去分析相關性，來判斷是否為造成疤痕效應的原因，判斷模型的解釋度是否增加，相比之下本研究歸因的方法，係使用訪談資料去做分析，判斷疤痕效應的原因由研究者本身解釋，較缺乏統計上的相關性分析。
3. 樣本的抽樣可能產生選擇性的偏誤。
4. 忽略隱藏性失業青年薪資上的漲幅。
5. 忽略非典型工作的青年的狀況。

6. 因為是比較失業者及就業者，缺乏探討原先屬於非勞動力的青年 NEET 族就業的變化。

第二節 對未來的研究建議

1. 統計資料的比較上本研究僅依個人的就業狀況區分並相互比較，未進一步地探討失業青年本身的個人因素，包含家庭因素變項、學校因素變項、居住地變項都可以探討，並非僅有就業狀況會造成長期性的影響，而受到失業影響的青年也非單純僅因為失業而受影響，其他因素在本研究中未被探討、未來研究可以加深研究。
2. 性騷擾造成女性被迫離職，如果將疤痕效應結合在一起討論，能得到因為女性較常受到性騷擾，往往害怕遭到報復，不敢求助，增加離職的可能性，成為失業者，工作經驗停滯、薪資沒成長，最終導致女性在勞動市場中薪資分配不均的現象，值得未來研究去深究。
3. 在研究上設計可以參照國外研究採用普通最小平方法模型進行相關性分析，來找疤痕效應的原因。
4. 雖然說失業經驗是較私人的因素，但在受訪者中曾表示：「不會把一到十份都說到一清二楚，除非是陌生人，因為陌生人對你之後不會聯絡，所以講其實沒有關係。」因此不必太擔心失業青年不願分享，在訪談上的安排因盡可能地減少讓失業青年支付金錢，影響待業時間的資源。
5. 本研究較屬於研究者自行訪談以及整理國內外研究所匯集的結果，提供國內疤痕效應的研究方向，但在心理研究、統計分析都能再更細緻，因此可以在未來研究中加強。

第三節 對政策上的建議

失業不僅僅是供給面單方面的問題，政策能使個人可雇用性更高，並能增加工作的誘因，同時和需求面政策的相互配合，能將失業影響更加降低

(Arulampalam, 2000)。青年失業的缺點可能不只是暫時的，可能有較長期的影響。許多的證據證明，假如在年輕時失業有更高的可能在晚年引起長期生活上的“疤痕效應”包含低薪、高失業率、更難取得好的生活資源(McQuaid et al., 2016)。另一方面與政策上的意義，青年失業對國家可能是龐大的損失，因為經常性的失業會減少稅收、增加社會福利的支出，這篇研究是想引起決策者對疤痕效應的關注。

1. 推行實習制度化，幫助青年初入職場前累積工作經驗

缺乏工作經驗是初入職場青年最常見的問題，無法累積經驗將會拉長初次尋職的時間，對後續的就業狀況造成影響，有效地在職訓練，確實能幫助青年累積特定地工作經驗，更重要地是能摸索志趣、了解工作內容，然而如何確實達到實習的目的，避免造成『假實習，真勞動』甚至發生職業災害的情形，皆是必須經由將實習制度化的方式來避免，藉此減少初次尋職失業的機率，降低失業所帶來的影響。

2. 重新省思以薪資水平作為給付標準的失業給付，對於失業青年是否合適

作為失業期間的主要收入來源，應考量到待業期間的資源將影響之後就業的穩定性，受到失業疤痕效應影響的青年，失業時能得到的經濟資源將因為薪資無漲幅或是降低，而領到更少的津貼，更難以維持待業時的生活、找到合適的工作。

3. 考量國民年金是否壓縮到失業青年待業時的資源，進而造成青年無法花更多時間跟金錢在搜尋夠適合的工作。

就業期間因為有收入、雇主及政府負擔，加入社會保險對勞動者有相當程度的保障，但在失業期間失去主要經濟收入來源，因退出原本的勞工保險及國民健康保險，國家為了將未被納入社會保險網絡的國民，持續納入在社會網絡中，不會免除失業者繳納社會保險的義務，沒有收入、沒有錢繳保費，因此失業時會產生國民健康保保險跟國民年金繳納上的問題。

失業者在失業期間所擁有的資源，影響到尋職時間的長短，國民年金雖說

立意是優良的，但是對於失業者來說在失業期間握持著相當的有限資源，如果要求其強制繳納國民年金，將壓縮到尋職的時間，加快失業期間的生活支出，在失去收入的狀況下，容易形成逼不得已去做某些不符合志趣的工作，最終留在職場的時間不長，工作經驗斷斷續續，增加找到適合的工作難度。

4. 失業者普遍遲繳國民健康保險、同時也容易自我封閉，較難以取得援助，建議協助失業青年參加免費心理諮商服務並增加測定長期性心理壓力之服務。

失業會產生長期性的心理壓力，當失業青年遭遇到心理上的壓力時，需要尋求傾訴的對象相當困難，其他人會認為其應該趕快去找工作而非傾訴工作上所遇到的困難，因此失業的青年會容易自我封閉，久而久之放棄尋職的意願，成為怯志工作者，失業期間越長，重返職場的難度就越來越高。然而，國民健康保險納保範圍的心理衛生科是可以調解失業青年焦慮的管道之一。但失業青年在失業期間往往會選擇不納保，納不納保與失業時的經濟狀況相關。

在國民健康保險的納保相關研究中，林季平 (2008)以國民健康保險的承保資料檔及人力運用調查檔案研究個人的納保決策機制及影響其決策的個體及總體社會經濟要素，其中研究結果發現，失業率越高，個人未納保機率越高。且失業著的失業長度及失業週數對失業者納保決策有顯著影響。失業者未納保率，隨著失業程度增長，未納保率隨之增高，但到達某個失業週數後，未納保率則會下降。

在本研究中受訪者對於健保費的處理態度，多屬於在失業時期不繳，而重新投保，主要是跟家長的態度有關，受訪者 B1406：「我家人會覺得說不要欠政府錢，我家人的習慣就是不要欠人家錢。我媽有一次看不下去就有真的幫我繳，可是我不太想繳。」因此失業者未納保率因為失業週數而下降，係因為剛開始青年族群遇到失業多半會選擇對家長隱瞞，隨著時間拉長，因為國民年金催繳單或是公司的離職證明寄至家裡，家長得知青年失業的狀況後，會主動選擇協助繳交保費。

在普遍未納保的情況下，遇到心理壓力自然難以較難以尋求醫療資源的協助，且社會關係封閉無法向外尋得協助，心理壓力容易長期累積在心理，影響後續的人生，因此政策上免費心理諮商服務就變成緩解心理壓力的重要管道，因此建議協助失業青年多利用免費心理諮商服務，並可以在免費心理諮商服務增加測定長期性心理壓力的量表，掌握每位失業者的心理健康狀態。

5. 幫助全盲青年宣傳其能力，取得面試機會降低雇主對全盲者的恐懼

現今對於全盲就業青年的就業服務中，難以處理他們面對的最主要的困難：雇主沒有僱用經驗，不敢雇用。在全盲青年收過完整高等教育後，依舊難以進去就業市場中，能從事的職類依舊狹隘，而在視障者按摩業的保護廢止後，全盲青年從事按摩業的競爭更加劇烈，應該省思就業服務的角色，嘗試讓就業服務機構去向雇主宣傳全盲青年的能力狀況，以此增加獲得面試的機會。

本研究藉由政府資料及親自接觸有失業經驗的受訪者，想表達的是失業非僅是單純地、暫時性的就業狀態變化，它所造成的影響不只是短暫的收入損失，而是直接並長期性地影響往後的就業狀況、薪資收入及個人的健康狀況。想藉此凸顯預防失業的重要性，因此從接觸有失業經驗的青年，從他們轉換工作的生命史中，歸納出疤痕效應的原因，希望以總結個人失業的連續性脈絡，幫助理解政策制定者理解青年失業的意義，藉此防止青年失業的發生，減少失業對個人所造成的長期性負面影響。

參考文獻

一、外文文獻

- Ackum, S. (1991). Youth unemployment, labor market programs and subsequent earnings. *The Scandinavian Journal of Economics*, 93(4), 531-543.
- Addison, J. T., & Portugal, P. (1989). Job displacement, relative wage changes, and duration of unemployment. *Journal of Labor Economics*, 7(3), 281-302.
- Arulampalam, W., Gregg, P., & Gregory, M. (2001). Unemployment scarring. *The economic journal*, 111(475), 577-584.
- Arulampalam, W. (2000). Is unemployment really scarring? Effects of unemployment experiences on wages. *The economic journal*, 111(475), 585-606.
- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Taylor, M. P. (2000). Unemployment persistence. *Oxford economic papers*, 52(1), 24-50.
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of management review*, 18(1), 88-115.
- Böheim, R., & Taylor, M. P. (2000). *Unemployment duration and exit states in Britain*, ISER Working Paper Series, No. 2000-01.
- Becker, B. E., & Hills, S. M. (1980). Teenage unemployment: Some evidence of the long-run effects on wages. *Journal of Human Resources*, 15(3), 354-372.
- Becker, G. S. (1975). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, National Bureau of Economic Research New York.
- Blanchard, O. J., & Summers, L. H. (1986). Hysteresis and the European unemployment problem. *NBER macroeconomics annual*, 1, 15-78.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (1981). Causes and consequences of layoffs. *Economic Inquiry*, 19(2), 270-296.
- Byrne, D. (2005). *Social exclusion*: McGraw-Hill Education (UK).
- Clark, A., Georgellis, Y., & Sanfey, P. (2001). Scarring: The psychological impact of past unemployment. *Economica*, 68(270), 221-241.
- Cockx, B., & Picchio, M. (2013). Scarring effects of remaining unemployed for long-term unemployed school-leavers. *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 176(4), 951-980.
- Corson, W., & Nicholson, W. (1981). Trade adjustment assistance for workers: results of a survey of recipients under the trade act of 1974. *Research in Labor Economics*, 4, 417-469.
- Daly, M., & Delaney, L. (2013). The scarring effect of unemployment throughout adulthood on psychological distress at age 50: Estimates controlling for early adulthood distress and childhood psychological factors. *Social Science &*

- Medicine*, 80, 19-23.
- Edwards, R. C. (1979). *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in America*. New York: Basic.
- Eliason, M., & Storrie, D. (2006). Lasting or latent scars? Swedish evidence on the long-term effects of job displacement. *Journal of Labor Economics*, 24(4), 831-856.
- Ellwood, D. T. (1982). Teenage unemployment: Permanent scars or temporary blemishes? *The youth labor market problem: Its nature, causes, and consequences: University of Chicago Press*, 349-390.
- England, P. (1982). The failure of human capital theory to explain occupational sex segregation. *Journal of Human Resources*, 17(3), 358-370.
- Fallick, B. C. (1996). A review of the recent empirical literature on displaced workers. *ILR Review*, 50(1), 5-16.
- Fergusson, D. M., Horwood, L. J., & Woodward, L. J. (2001). Unemployment and psychosocial adjustment in young adults: causation or selection? *Social Science & Medicine*, 53(3), 305-320.
- Gangl, M. (2004). Welfare States and the Scar Effects of Unemployment: A Comparative Analysis of the United States and West Germany. *American Journal of Sociology*, 109(6), 1319-1364.
- Gartell, M. (2009). *Unemployment and subsequent earnings for Swedish college graduates: A study of scarring effects*, Working Paper 10, IFAU, Uppsala.
- Gregg, P. (2001). The impact of youth unemployment on adult unemployment in the NCDS. *The economic journal*, 111(475), 626-653.
- Gregg, P., & Tominey, E. (2005). The wage scar from male youth unemployment. *Labour Economics*, 12(4), 487-509.
- Gregory, M., & Jukes, R. (2001). Unemployment and subsequent earnings: Estimating scarring among British men 1984–94. *The economic journal*, 111(475), 607-625.
- Hamermesh, D. S. (1989). What do we know about worker displacement in the US? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 28(1), 51-59.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart*. Berkeley: CA: University of California Press.
- Hochschild, A. R. (2003). *The managed heart: Commercialization of human feeling*: Univ of California Press.
- Jackson, S. E., & Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: Families as victims. *Journal of organizational behavior*, 3(1), 63-77.
- Jacobson, L. S., LaLonde, R. J., & Sullivan, D. G. (1993). Earnings losses of displaced workers. *The American economic review*, 83(4), 685-709.

- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis* (Vol. 1): CUP Archive.
- Kalacheck, E. (1969). The Youth Labor Market. *Policy Papers in Human Resources and Industrial Relations* No. 12. ERIC.
- Kletzer, L. G. (1987). *Job Tenure and Earnings After Permanent Job Loss*: Williams College, Department of Economics.
- Kruse, D. L. (1988). International trade and the labor market experience of displaced workers. *ILR Review*, 41(3), 402-417.
- Lange, T. (1998). *Unemployment in theory and practice*: Edward Elgar Publishing.
- Leonard, J., & Van Audenrode, M. (1995). *The duration of unemployment and the persistence of wages*. CEPR Discussion Paper No. 1227. London: CEPR.
- Lin, J.-P. (2016). Taiwan temporary workers and labor marginalization in the context of segmented labor market, 1991-2010. *Arbor: Ciencia, pensamiento y cultura*(192), 364-381.
- Luijckx, R., & Wolbers, M. H. (2009). The effects of non-employment in early work-life on subsequent employment chances of individuals in the Netherlands. *European Sociological Review*, 25(6), 647-660.
- Lynch, L. M. (1985). State dependency in youth unemployment: A lost generation? *Journal of Econometrics*, 28(1), 71-84.
- Lynch, L. M. (1989). The youth labor market in the eighties: determinants of re-employment probabilities for young men and women. *The Review of Economics and Statistics*, 71(1), 37-45.
- Madden, J. F. (1987). Gender differences in the cost of displacement: An empirical test of discrimination in the labor market. *The American economic review*, 77(2), 246-251.
- McQuaid, R., Raeside, R., Egdell, V., & Graham, H. (2016). Multiple scarring effects of youth unemployment in the UK.
- Mroz, T. A., & Savage, T. H. (2006). The long-term effects of youth unemployment. *Journal of Human Resources*, 41(2), 259-293.
- Narendranathan, W., & Elias, P. (1993). Influences of past history on the incidence of youth unemployment: Empirical findings for the UK. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 55(2), 161-185.
- Neumann, G. R. (1978). The labor market adjustments of trade displaced workers: the evidence from the trade adjustment assistance program. *Research in labor economics*, Vol. 2, 353-381.
- Nickell, S. (1979). Estimating the probability of leaving unemployment. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 47(5), 1249-1266.
- Nilsen, Ø. A., & Reiso, K. H. (2011). Scarring effects of unemployment.

- Ong, P. M., & Lawrence, J. R. (1993). *The unemployment crisis in aerospace*: Graduate School of Architecture and Urban Planning, University of California, Los Angeles.
- Pissarides, C. A. (1992). Loss of skill during unemployment and the persistence of employment shocks. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(4), 1371-1391.
- Podgursky, M., & Swaim, P. (1987). Duration of joblessness following displacement. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 26(3), 213-226.
- Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C. (1973). A theory of labor market segmentation. *The American economic review*, 63(2), 359-365.
- Ruhm, C. J. (1991). Are workers permanently scarred by job displacements? *The American economic review*, 81(1), 319-324.
- Shah, S. (2012). *Young disabled people: Aspirations, choices and constraints*: Ashgate Publishing, Ltd.
- Swaim, P., & Podgursky, M. (1990). Advance notice and job search: The value of an early start. *Journal of Human Resources*, 147-178.
- Valletta, R. G. (1991). Job tenure and joblessness of displaced workers. *The Journal of human resources*, 26(4), 726-741.
- 二、中文文獻
- 王永文，(2008)，失業與健康關聯之研究，臺北市：臺北大學社會工作學系學位論文，1-141。
- 卡爾·馬克思，(1975)，資本論(第一卷)，北京：人民出版社。
- 李永昌，(1998)，啟明學校(班)高職教育階段課程安排之建議，*特教園丁*，48-52。
- 李永昌，(2003)，視覺障礙者工作職類研究，臺南市：國立臺南師範學院特殊教育學系，*特殊教育與復健學報*，92(11)，55-73。
- 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。
- 周玟琪，(2009)，就業安全制度的缺口：近十年我國青少年初入職場與長期失業的問題與政策回應，發表於[第三次全國民間社會福利研討會]：台北：台灣社會福利總盟。
- 林季平，(2003)，提升失業者再就業的機會：勞動移動，收錄於李誠主編，<誰偷走了我們的工作：一九九六年以來臺灣的失業問題>。台北：天下文化出版社。340-371。
- 林季平，(2008)，影響加入台灣全民健保的社會經濟不均等要素，*社會政策與社會工作學刊*，12(2)，91-122。
- 林季平、章英華，(2003)，人力運用擬-追蹤調查資料庫的產生過程、應用現況、及未來發展，*調查研究-方法與應用*(13)，39-69。
- 林忠正，(1988)，初入勞動市場階段之工資性別差異，*經濟論文叢刊*，16(2)，

133-148。

- 林聰吉、游清鑫，(2009)，*我國視覺障礙者就業現況調查與就業輔導問題分析*：行政院勞工委員會職業訓練局。
- 花敬凱、彭淑青，(2004)，從雇主的觀點談視覺障礙者的就業限制，*啟明苑通訊* (51)，2-9。
- 洪嘉瑜、羅德芬，(2008)，台灣失業保險制度對失業期間的影響，*經濟論文叢刊*，36(2)，235-270。
- 唐瑛蔓，(2008)，*我把我的靈魂賣給了工作-竹科半導體產業工程師生活風格探討*，*新竹市：國立清華大學社會學研究所碩士論文*。
- 張宜君，(2015)，*台灣職業結構與勞動市場轉型的動態分析—1978-2012*，*臺北市：臺灣大學社會學研究所學位論文*。
- 張晉芬，(2011)，*勞動社會學*：政大出版社。
- 莊慧玲、徐美，(2002)，失業經驗與其特征對再就業之影響：兼論失業給付之效果，發表於*台灣社會問題研究學術研討會*，*臺北市：中央研究院*。
- 陳惠薇，(2001)，*就業期間，就業次數與薪資--臺灣地區專上畢業生縱橫資料分析*，*臺北市：國立政治大學經濟學系學位論文*。
- 楊佳怡，(2009)，*失業青年尋職歷程的探討—社會排除觀點的分析*，*臺北市：中國文化大學勞資關係研究所學位論文*，1-80。
- 楊雅惠，(1986)，*犯罪行為之經濟分析*，*中華經濟研究院經濟專論第 102 卷*，財團法人中華經濟研究院。
- 鄒孟文、何沛娟、劉錦添，(2016)，關廠失業對個人薪資與健康的影響，*經濟論文*，44(2)，127-169。
- 劉梅君，(1997)，失業問題的社會性省察，*就業與訓練*，15(6)，59-64。
- 劉梅君、劉侑學，(2011)，*青年就業挑戰與政策析論，全球化下的勞工處境與勞動研究*，*北京市：社會科學文獻*，37-6。
- 劉惠純，(2008)，*誰可以成為空服員?—情緒勞動與性別化的生產政治*，*臺北市：臺灣大學社會學研究所學位論文*，1-98。
- 蔡怡萍，(2013)，*台灣青年就業形式與自願性選擇探究*，*臺北市：臺灣大學國家發展研究所學位論文*，1-146。
- 蔡明砒(2004)，*保護乎? 障礙乎?[非視障者不得從事按摩業] 法律規定之研析*，*社區發展季刊*，107 期，335-347。
- 蔡瑞明、林大森，(2002)，*滾石不生苔? 台灣勞力市場中的工作經歷對薪資的影響*，*研究紀要*，*臺灣社會學刊*(129)。
- 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*，*臺北市：政大勞動學報*(21)，1-53。
- 謝國雄、高穎超、李慈穎、吳偉立、劉怡昀、劉惠純、鄭玉菁、葉虹靈、林文蘭，(2007)，*以身為度，如是我做：田野工作的教與學*，*新北市：群學出版社*。

邊立中、鄭雅文、陳怡欣、陳秋蓉，(2014)，職場暴力盛行率與受雇者健康狀況之相關，*臺灣公共衛生雜誌*，33(1)，36-50。
于若蓉、章英華、簡錦，2006，*華人家庭動態資料庫: 台灣與大陸訪問計畫介紹*，台北市: 中央研究院人文社會科學研究中心。

三、網路資料

Carson，(2015)，累積經驗，別弄髒你的履歷表，職場人才系列二，取自
http://technews.tw/2015/06/19/keep_your_resume_clean/。

Iris，(2014)，七種會被人資跳過的履歷表，取自
<http://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5058338>。

陳奕璉，(2014)，求職建議，取自
<https://www.1111.com.tw/14sp/resume2014/successin.asp?talentNo=24270172>。

李玉玲，(2008)，遇性騷擾三成七不敢吭聲，取自
<http://city.udn.com/55272/2756902>。

