

缺乏保障的就業：

青年非典型工作經驗之探討*

謝文元**、李易駿***

目 次

壹、前 言	伍、討 論
貳、文獻回顧	一、非典型工作＝高階工作？
一、勞動市場風險與青年就業	二、青年就業位置的流動：非典型就業只是暫時的嗎？
二、台灣青年的勞動市場風險	三、非典型就業青年的勞動保障：非典型就業安全嗎？
參、研究方法與資料蒐集	四、不同年齡層青年與其勞動市場風險
肆、經驗的歸納與分析	五、不同非典型工作類型的勞動市場風險與困境
一、青年的背景與就業歷程綜覽	六、「非典型工作」概念的運用
二、成爲一個非典型工作者	陸、結語：有待更多持續的研究
三、非典型工作的「九低」	
四、離職原因的「八不」	

* 本文採用國科會「社會排除、青年失業與非典型就業：實證經驗的建構與社會政策回應」（計畫編號 NSC93-2412-H-260-002）（古允文主持）研究之部分成果。另本文初稿曾宣讀於2006年5月18日在靜宜大學青兒福系暨社會福利碩士班「第一屆中部地區各大學社會工作相關科系靜宜大學青兒福暨社會福利碩士班研究生論文發表會」，作者感謝陳美智教授於評論時提供許多寶貴的意見。

** 靜宜大學青少年兒童福利學系碩士，E-mail: wenyun.hsieh@msa.hinet.net

*** 靜宜大學青少年兒童福利學系助理教授，E-mail: yjlee@pu.edu.tw

投稿日：2006年12月26日，接受刊登日：2007年2月8日

摘 要

在新自由主義思潮的影響下，西方主要國家自八〇年代開始強調勞動市場彈性化、國家去管制化，致使勞工在就業市場中的力量明顯減弱，勞動市場大幅向雇主傾斜，進而改變勞動市場的結構。就業市場中非典型就業和低度就業人口比例增加，失業和長期失業的情形亦日益嚴重。失業和不穩定就業的情形已不僅限於弱勢人口群，甚至波及到剛從學校畢業、初入職場的青年。青年在面對勞動市場彈性化所伴隨而來的就業風險，不但傳統的穩定就業機會減少了，開放給青年的非典型就業機會，往往是不安全、不穩定的工作類型。

本研究關心的是青年在具高度風險的勞動市場下其非典型就業經驗，並分析青年在此等非典型工作中所面臨的困境。本研究針對台灣地區 20~29 歲專科或大學畢業之青年，因未能找到合適的全職工作，過去或目前從事非典型工作者進行訪談，藉由訪談瞭解非典型就業青年的就業經驗。研究發現，多數的受訪青年乃係非自願而從事非典型工作，且部分青年從事非典型工作並非只是暫時性的，而是在不同的非典型工作之中做轉換或者流動；其次，受訪青年認為自己所從事的非典型工作相較於正職工作者而言，其工作的性質是缺乏自主、低技術的，工作所獲得的薪資較低、且缺乏福利保障，更重要的是工作不穩定。

關鍵詞：青年就業、非典型就業、勞動市場風險

壹、前言

在新自由主義思潮的影響下，西方主要國家自八〇年代開始強調勞動市場彈性化、國家去管制化，致使勞工在就業市場中的力量明顯減弱，勞動市場大幅向雇主傾斜，進而改變勞動市場的結構。傳統工業社會中的主要就業型態，即固定雇主或固定企業組織、全時工作、長期僱用，已經逐漸轉變為彈性而多元的就業市場，即多元的勞動關係、彈性的工作模式。就業型態出現不穩定及臨時化，非典型就業和低度就業人口比例增加，失業和長期失業的情形日益嚴重，失業和不穩定就業的情形已不僅限於弱勢人口群，甚至波及到剛從學校畢業、初入職場的青年。在各國的統計數字亦可發現失業者、長期失業者 and 兼職工作者的比例皆呈現上升的趨勢，部分國家青年的失業率和長期失業率甚至高於青壯年人口。更有研究指出，青年會因避免失業而從事非典型就業；或青年在失業期間投入暫時性的工作，雖然可以透過非典型工作賺取所得，但這些工作是屬於短期、低薪且欠缺勞動保障（Hammer, 1996: 452-454；Kieselbach, 2004: 76-78）。

雖然勞動市場風險與非典型就業已是西方國家所關心的重要議題，但是台灣對這個現象的研究仍相當不足。目前，在台灣雖然已有學者開始關心非典型就業，不過主要關注在幾個方面：第一、探討勞動市場彈性化、和非典型就業的發展（潘玉瑛，2002：5-16）；第二、從企業的角度，探討企業運用非典型勞工可以彈性運用人力，並且降低成本（陳錦慧，2001：1-3）；第三、從勞工的角度，探討經濟全球化下勞動風險的提高與增加，相對於全職、穩定的工作，非典型就業所帶來不安全、不穩定的就業狀態（李易駿，2002：129-134）。

而青年的勞動市場風險研究亦在近年來開始受到關注，如林佩瑤（2003：2-6）以及曾敏傑、林佩瑤（2005：2-3）利用政府統計資料，

分析非初入職場、有工作經驗的 15~24 歲青年勞動力，其近十年的失業狀況與變遷趨勢。亦有部分研究者開始探討各工業先進國家青年的就業政策與就業服務，以作為台灣青年就業政策的參考（郭振昌，2003：121-123；陸宛蘋、吳芝嫻，2004：10-17）。但是，這些研究都仍著重在青年失業的部分，有關於青年非典型就業的研究仍然欠缺。

本研究所關注是：今日已頗普遍的非典型勞動中，青年在非典型位置中的就業經驗，和青年對非典就業經驗的詮釋。本研究欲瞭解青年為何從事非典型工作，並且探討青年在非典型就業經驗中所遭遇的困境。為達成前述研究目的，本研究除了對重要的文獻進行蒐集與分析之外，並針對 10 位 20~29 歲專科或大學畢業之青年，因未能找到合適的全職工作，過去或目前從事非典型工作者進行訪談，藉由訪談瞭解非典型就業青年在非典型就業中所面對的困境。

貳、文獻回顧

一、勞動市場風險與青年就業

從學者們對於勞動市場風險的討論（Beck, 1986: 234；Esping-Andersen, 1999: 150；Hutton, 2000: 337-342；Sarfati and Bonoli, 2002: 1-2；Quilgars and Abbott, 2002；Soidre, 2004；黃世鑫等，2003: 102-103；李易駿，2004: 241-247），吾人可以將勞動市場風險歸納為四個面向：(1)失業風險；(2)服務產業的增加所帶來更多低薪和低技術的工作，而造成工作替代性高和有業貧窮的危機；(3)非典型就業所帶來工作不穩定、以及勞動保障的缺乏；(4)低度就業或隱藏性失業的風險。

受到經濟全球化和勞動市場結構改變的影響下，從各國的統計數字可發現幾個特徵，即失業者、長期失業者和兼職工作者的比例皆呈

現上升的趨勢，雖然各國因政策的施行有所不同而導致失業的情形有所差異，但失業的現象都明顯嚴重了。另外，青年¹失業率在九〇年代之後都呈現上升的趨勢，就各國青年失業率和總失業率間的數字來看，青年失業率皆高於總失業率，且部分國家青年的失業率和長期失業率甚至高於青壯年人口，這呈現出青年失業的嚴重性（OECD, 2005: 237-260）。

然而，高失業率會使青年低度就業的情形增加，如教育與職業不相稱（mismatch between education and work），青年可能為了要領取就業津貼，不得不進入任何一個空缺的工作，而不管這個工作是否符合其學歷或資格。另外，高失業率亦會使青年從事非典型工作的機率增加，青年可能在失業期間投入契約式、暫時性的工作，而這些工作通常屬於是短期、低薪，且具有很高的失業風險（Hammer, 1996: 452-454）。

所謂的非典型就業，是源自於「非典型聘僱關係」（Atypical Employment Relationship）的一種工作型態。學者研究「人力彈性化運用策略」中，企業採取的最重要策略為「非典型聘僱」。「非典型聘僱關係」有不同的名稱，也被稱做「非傳統或非標準的聘僱關係」（Non-traditional or Non-standard Employment Relationship）、「不安定的聘僱關係」（Precarious Employment Relationship）。這些聘僱關係指的是一種非全時、非長期受聘僱於某一雇主或一家企業的關係，包括部分工時勞工、定期契約工、季節工、派遣勞動、家內勞動、電傳勞動、機構勞動等（成之約，2002：1）。

然而，亦有學者主張部分工時或暫時（臨時）性工作是青年進入

¹ 聯合國對於青年的定義，即年齡層在 15~24 歲的人口群（UN, 2004: III）。而 ILO 及 OECD 亦採用聯合國的定義（OECD, 1983: 79；ILO, 2004: 2-3）。本研究以專科或大學 / 科技大學畢業的青年為研究對象，一般而言，專科或大學的畢業年齡在 20 歲以後，因此將年齡層界定在 20~29 歲。

勞動市場的過程，是邁向永久性、穩定工作的過渡階段，無論其規模如何，都未必是嚴重的。但 Muffels and Fouarge (2002: 58-60) 的研究結果卻值得警醒。彼等利用全歐洲性的職業流動調查資料，以追蹤的方式，探析歐洲各國一九九五年到一九九六年間不同就業型態的轉換與流動，發現有 42.7% 的暫時性契約工作者仍舊維持著暫時性契約工作，但將近有 27.7% 的暫時性契約工作者在這一年中變成失業或退出勞動力市場，只有 25.5% 的比例轉變為永久性就業；在臨時工方面，雖然有 25.1% 的臨時工在這一年中轉變為全職永久的工作，27.7% 的臨時工維持同樣的就業狀況，但有 33.4% 的臨時工變成失業或退出勞動力市場；其他非典型就業型式的工作者約有 46% 轉變為全職永久的工作，但也有 20% 的比例成為失業及退出勞動力市場。所以整體來說，暫時性契約工作者、臨時工作者、和其他非典型就業型式的工作者較難轉變為全職永久工作，大部分都維持在原本的工作狀況。因此，對部分就業者而言，非典型就業確實是其邁向永久、穩定就業的歷程，但有更多的非典型就業者，是往下一層、更不安全的就業狀況流動，甚至成為失業者及退出勞動力市場，這顯示了非典型就業型式的工作者很容易落入失業的困境。

學者亦指出，全職勞工與部分工時勞工在若干面向上存在著相當大的差異：第一、部分工時勞工的技術層級較全職勞工低；第二、部分工時勞工的升遷前景較不樂觀；第三、在資格條件相當的情形下，部分工時勞工的薪資水準較低；第四、部分工時勞工所獲得的福利待遇有限；第五、部分工時勞工較不能獲得教育訓練的機會（成之約，2005：5-6）。而且，雖然非典型工作也會存在於高階層的工作職位中，但是多數的非典型工作是屬於邊緣性的就業，及低薪、低階層的工作，如推銷員、照顧服務和清潔工；或者是位於低階的服務業，如批發業、零售業、餐飲業與個人服務業（Beck, 1986: 239-240; Kalleberg, 2000: 344-345）。

二、台灣青年的勞動市場風險

在瞭解西方國家青年的勞動市場風險之後，而台灣的情形又如何呢？從附表一可看出台灣地區失業狀況的二個特徵：第一、台灣地區的失業率逐年升高，尤其在二〇〇〇年以後，失業率開始大幅攀升，二〇〇二年總失業率高達 5.07%，到了二〇〇五年的 4.13%，雖有趨緩，但是相較於二〇〇一年之前，其失業率還是較高的。同時，台灣的失業率統計，並不包含非勞動力人口中的潛在勞動力，如想工作而未找工作者的怯志失業者（discouraged workers）、提早退休者、料理家務者或求學及準備升學者和自願性失業者，即所謂的隱藏性失業者。一九九〇年想工作而未找工作者從 8 萬 5,000 人上升到二〇〇五年的 20 萬 9,000 人²（行政院主計處，2005）。因此，許多失業者可能隱藏在非勞動力中而未能顯現出來，而若將這一部分人口納入的話，其所呈現出來的失業數據應更為惡化。

第二、長期失業者的增加。在台灣，失業 27 週以上人口占總失業人口之比例也是逐年升高，二〇〇五年 27 週失業人口已占總失業人口的 35.09%，而長期失業的人口則占所有失業者的 17.28%。換言之，有三成五的失業人口是失業 6 個月以上，而近二成則是失業一年以上。第三、青年失業率和青年 27 週長期失業率在近幾年的比例是逐漸增加的，除此之外，不論是 15~24 歲的青年還是 25~29 歲的青年，其失業率皆高於總失業率，這說明了青年所面臨到的失業風險是很高的。第四、15~24 歲的青年與 25~29 歲的青年相比較，15~24 歲青年的失業率較高，但 25~29 歲青年的 27 週失業率較高，高達 34.95%。此呈現示出 15~24 歲的青年失業的風險較高，但 25~29 歲

² 廣義失業率=(失業者+想工作而未找工作者)/(勞動力+想工作而未找工作者)×100%。而目前官方所公布的失業率統計數字為狹義失業率。

青年一旦失業了，其失業的期間較長。台灣的青年失業率高於整體失業率或中壯年人口失業率的情形，與世界大部分的國家一致，其原因可能與青年因剛進入勞動市場，正處於找尋自我興趣而經常變換工作有關，同時，由於青年在此階段也較無家庭經濟負擔，因此其轉換工作的機會成本業相對較低所致（曾敏傑、林佩瑤，2005：5）。

在非典型就業方面，根據行政院主計處《中華民國台灣地區人力運用調查報告》，台灣地區從事部分工時³工作者占總就業人口比例，從一九九一年的 5.07% 至二〇〇一年的 7.52%，二〇〇四年後則略有下降，至二〇〇五年為 4.92%；15~24 歲青年從事部分工時工作者的比例則有明顯上升的趨勢，從一九九一年的 2.32% 至二〇〇二年的 6.36%，而於二〇〇三年略為下降，至二〇〇五年為 5.32%；而 25~29 歲青年從事部分工時工作者的比例於近十年大致都維持在 2%~4% 之間，變動幅度不大。不過，行政院勞委會於二〇〇六年的調查與高於前項調查統計顯有不同，且明顯地高出許多。在勞委會二〇〇六年的調查中顯示：20~24 歲青年有 18.1% 從事部分工時工作，25~29 歲青年則有 4.79% 從事部分工時工作（行政院勞委會，2006）⁴。整體而言，15~24 歲青年和 20~24 歲青年從事部分工時工作之比例於二〇〇三年有下降的情形，但從一九九一年至二〇〇五年的長期資料來看，其從事部分工時工作的比例是成長的。

若依其工作的專業性來區分，部分工時工作以低階的工作（如保安警衛、體力工、作業員、家庭代工、搬運工、清潔工等）為主，占

³ 根據行政院主計處（2004）的資料說明，自 1995 年起，就業者之每週工作時數是以部分時間工作與全日時間工作直接區分，為求歷年比較，在此所指之部分時間工作者是指工時合計 40 小時以下之有職業且在工作者。

⁴ 雖然，主計處的調查與勞委會的調查在結果上大不相同，但二者的調查方式並不相同，且勞委會調查為專案調查與主計處定期調查亦不相同，二者間的何者較接近青年的就業實況並不易探討。

50% 以上（行政院勞委會，2001、2004）。而部分工時勞工對於部分工時工作之滿意情形，或可部分反映出勞工是否為自願或被迫從事部分工時工作。二〇〇一年與二〇〇四年的調查中不滿意的比例皆達三成以上，而不滿意的原因當中，二次調查皆以「薪資較低」的比率最高，其次是「福利較全時工作為少 / 福利不佳」，第三是「工作沒有安定感 / 聘僱狀況不穩定」（行政院勞委會，2001、2004）。由此可見，部分工時工作帶給勞工是低薪、福利少、工作不穩定的就業環境，是勞工們相當在意的，也部分反映出人們之所以從事部分工時工作，是因為不得已的或被迫的，或是另一種型態的隱藏性失業。

在低度就業方面，如前所述，低度就業亦可能是隱藏性失業的另一種類型。低度就業固然可能是自願的，抑或是朝向穩定就業發展的過程；但低度就業也可能是被迫的、避免失業的結果，或是淪為失業的過渡階段。所謂的低度就業，通常指部分工時、工時不足、教育與職位不相稱、以及所得偏低⁵。根據官方統計數據指出，台灣地區全體勞動者過去十年其失業、低度就業、及人力合理運用在就業結構的變化，失業與低度就業的比例上升，合理運用人力的比例持續下降。在近十年的變化中，未適當運用人力的比例自一九九四年從 16.48% 上升至二〇〇四年的 22.74%。若是與 15~24 歲之青年的人力運用情形加以比較，可以發現 15~24 歲青年其未適當運用人力情形較全體勞動者的比例還要高出許多，從一九九四年的 22.73% 到二〇〇四年

⁵ 我國人力低度運用之衡量，以往採用美國芝加哥大學郝塞博士（Philip M. Hauser）於 1971 年「測度勞動力低度運用之方法」所提之建議，以工作時數不足、所得偏低及教育與職業不相稱三項指標測度；惟隨著勞動環境、產業結構轉變快速，高等教育擴展普及，個人工作價值觀及行為模式改變等，前述衡量方法經行政院主計處 2004 年 11 月 25 日第 34 次普查委員會審議後，認為先前之衡量方法已不合時宜，且難有客觀標準，而歐盟各國亦多採用與時間相關之標準來衡量低度就業現象，且世界各國官方亦未發布綜合前述三項指標之人力低度運用比率，故自 2005 年起僅擷取就業者其他特徵資料分析（行政院主計處，2004）。

的 36.47%。除此之外，15~24 歲青年的失業率雖然於二〇〇三年有下降的趨勢，但是其「教育與職業不相稱」與「所得偏低」的比例是持續增加的；25~29 歲之青年則是「教育與職業不相稱」的比例偏高，為 12.55%，其失業的情形較全體勞動者嚴重。

綜合而言，台灣的勞動市場風險在長期間的觀察下有擴大的趨勢：第一、在失業風險方面，相較於過去十年，其總失業率和長期失業率的比例是快速增加的；另外，青年的失業率高於總失業率，15~24 歲青年失業的比例較高，但 25~29 歲青年失業的期間較長。第二、在非典型就業風險方面，相較於過去十年，15~24 歲之青年其部分工時工作者的比例是增加的；除此之外，部分工時工作以低階或體力性工作居多，且同時與低薪、低福利及工作不穩定的勞動條件相結合。第三、在低度就業風險方面，相較於過去十年，全體勞動者、15~24 歲勞動者與 25~29 歲勞動者未適當運用人力的比例均有增加，其中，15~24 歲勞動者以「教育與職業不相稱」和「所得偏低」為主；25~29 歲勞動者以「教育與職業不相稱」為主。由此可知，台灣的青年在就業的過程中可能會面臨到很高的勞動市場風險。

參、研究方法與資料蒐集

本研究採質性研究中的訪談法 (interview)，針對 10 位 20~29 歲專科或大學畢業之青年，因未能找到合適的全職工作，過去或目前從事非典型工作者進行半結構式訪談 (semi-structured interviews) 進行資料蒐集。研究對象是具有非典型就業經驗的青年，在界定上，則以相對於典型，即傳統、穩定的就業來界定之。之所以採用這樣的界定，乃係因為非典型的觀念是相對於「典型」的，在概念性質上並不是一個內聚式、有共同核心特性的概念，而是一個剩餘型的概念、即由許多特質不同的部分集合而成。謝文元等人 (2005) 曾指出，非典

型就業是指相對於傳統、穩定就業型態的概念，而呈現的非典型面向，可以包括聘僱方式、契約期間、工作時間、工作地點等四個面向，常見的型態則有約聘、定期契約、臨時、按日（時）計酬、按件計酬、外包和派遣勞動。

本研究在受訪者的選擇上採立意抽樣（purposeful sampling）與滾雪球抽樣（snowball sampling）的方式，共計訪問 10 人（受訪者就業歷程與基本資料如附表二）。10 位受訪青年樣本分佈的情形，若依性別區分，男性 3 位，女性 7 位；年齡分佈上，20~24 歲 2 位，25~29 歲 8 位；受訪者所在區域，以中部居多，共 6 位，南部 3 位，北部 1 位；學歷集中於私立大學畢業，共 7 位，國立大學畢業 2 位，專科學校畢業 1 位（就讀技術學院，半工半讀）；科系方面，人文科系有 5 位，社會及管理 3 位，理工及科技 2 位；若以非典型就業類型區分，有約聘經驗者 4 位；有兼職工作經驗者 3 位；有人力派遣經驗者 6 位。

肆、經驗的歸納與分析

一、青年的背景與就業歷程綜覽

從十位非典型就業青年的基本資料與工作歷程中，觀察出青年在畢業後呈現一種多變化、多種路徑、且具可逆性的就業歷程。包括青年畢業後再進入職訓、持續補習、就業後又回流到學校；從正職轉變為非典型工作、從非典型工作轉變為正職工作。每位青年的背景、就業態度與就業歷程（如附表二），簡要摘陳如後。

C1 所從事的工作與本身就讀的科系不同，因此，必須透過工作的經驗來增加自己的專業度。C1 一直離鄉背井、在外地工作。C1 畢業後多從業務方面的工作，亦曾經在郵局擔任約聘的郵差，但因為

送信的工作帶給 C1 身體的不舒適而在約聘期滿之後，有半年的時間都在休息沒有工作。後來進入銀行業擔任信用卡業務員。C1 可算是一個在不穩定工作、失業和就業之中轉換的個案。

C2 的父親是血液檢驗師、母親是退休的公務員，而 C2 本身則是語文相關科系畢業，精通英語和法語，畢業後由父母提供經濟支持讓 C2 到國外上語文課程，以及負擔 C2 在外貿協會上課的費用，C2 的父母也很鼓勵 C2 繼續讀書。C2 曾在小型的企業擔任職員，事務所助理，以及咖啡店店長，最後於大學擔任行政助理的工作。雖然 C2 的資源豐富，但是在專業技能上是較為缺乏的。

從事護理工作的 C3，深感學歷的重要性，因此目前一邊工作，一邊讀書。C3 是週一到週五都有課，且每天在醫院工作超過 8 小時。由於受限於傳統的職業途徑，爲了能完成大學學業，C3 目前已經覺得半工半讀讓身體有點難以負荷，常常有睡眠不足的情形。C3 的職業流動是比較單純的，從計時護士到正職護士。

兼職多份工作的 C4 是音樂系畢業，本身具有特殊的專長—鋼琴，因此 C4 不但在學校擔任兼任音樂老師，還可以另外收家教學生賺取額外的收入，同時還在速食店打工。C4 一直都是以兼任教師的工作爲主，將來想要有一間自己的工作室，其父母已經提供了工作室的場地。

同樣也想要繼續讀書的 C5，正打算等到自己的工作較穩定之後，另外再進修一些專業課程的學分。C5 的父親是個公路局的技工，母親是家管，家中還有二個弟弟正在讀書。C5 雖然是商科畢業，但是其家人並不鼓勵 C5 從事業務的工作，因此 C5 從學校畢業之後便到政府單位的職業訓練中心上職業訓練課程，進而瞭解一些就業上的資訊，亦曾經透過就業介紹獲知就業服務站徵才的訊息。但是，由於 C5 本身非相關科系的畢業生，一開始只能從就業服務站的臨時進用人員開始做，由於約期只有 6 個月，因此 C5 只能不斷地在就業服務站不

同的非典型工作中轉換，每到約期屆滿，C5 必須重新應徵工作及考試。C5 表示會繼續讀書，充實自己，將來才有機會獲得較好的職位。

C6 的父親是被迫遣散的員工，目前從事印製的工作，由於沒有固定的客源使得收入非常不穩定；C6 的母親目前在市場賣肉鬆，收入也不多。因此在 C6 的就業過程中，家人對 C6 的支持非常有限，尤其 C6 又是家中學歷最高、且最受父母親期待的孩子，無形中使得 C6 打從心裡覺得應該要承擔家中最多的責任。C6 因為有償還就學貸款的壓力，畢業後為盡快地進入勞動市場而從事非典型工作，事實上，C6 很想要繼續進修，從事學術研究方面的工作，但是 C6 表示，即使想要繼續讀書，也可能朝在職進修的方向。C6 也是就業服務站的人力派遣人員。

C7 和 C8 皆是人文科系畢業，沒有什麼特殊的專長與技能。C7 的父親是計程車司機、母親為家管。C7 在畢業後並沒有馬上找到一個穩定的工作，但是 C7 覺得自己已經畢業不再是學生，不應該跟家裡拿錢，因此 C7 深感經濟上的壓力。不過 C7 在經歷了二次的派遣工作，終於通過公司的考核而成為正職人員，而 C7 認為，在工作過程中，個人的學習與適應能力是非常重要的。

與 C7 在同一職場的 C8，在訪談中若談其家人，C8 都非常簡單帶過，只輕描淡寫地表示其父親是農夫、母親是家管，C8 對其兄弟姐妹目前的狀況也不是非常清楚。儘管 C8 在就業歷程中似乎並未從家庭中獲得什麼資源，本身畢業的科系也與進入職場的工作沒有很大的相關性，但是 C8 是一個性格灑脫、且有相當多自己想法的女孩，他覺得做什麼工作都好，只要工作環境好、職場人際關係好，都會勇於嘗試不同的工作。C8 在畢業後經歷許多正職的工作經驗，也曾經透過就業服務中心尋找工作，最後從事派遣工作。C8 表示若未能在近年內轉為正職人員，會重新回到房地產的行業，因此目前要增加相關的專業證照。

C9 在畢業後因為一時沒有找到工作而透過親戚介紹到中國大陸工作。後來，C9 回到台灣，以派遣人力進入銀行從事客服人員的工作，目前即將成為正職人員。C9 認為自己所具備的工作經驗及個人特質都是其順利成為公司正職人員的重要原因。

C10 的父母親皆是退休的公教人員，而 C10 在準備研究所的期間，其父母非常鼓勵 C10 繼續讀書，家裡亦能夠提供他充裕的經濟支持。但是，大學主修歷史的 C10，以人力派遣人的身份從事電信及金融業客服工作，卻因非本科專業，許多知識都必須重新學起，在工作中倍感壓力。

從附表二與附表三中，吾人可以發現，青年們的就業至少有四個特色⁶：(1)青年們在每一個工作的期間並不長，往往是幾個月就離職，最短僅有 2 天⁷。(2)青年在正職與非正職工作頻繁的轉換。(3)青年前後的工作沒有很高的關連性。(4)若再將青年的就業歷程與青年的個人就業力、家庭支持程度、就業生涯發展來看，似乎更呈現出青年就業歷程與相關因素的高度複雜性，即包括青年的個人就業力、家庭支持、是否學用合一、初職等因素，與其就業歷程、生涯變化呈現高度的歧異性，未能獲得具關連性的邏輯關係。不過，吾人仍就外顯的青年非典型就業實際狀況進行探討。

⁶ 事實上，本研究所呈現的這四個青年就業特性，因每一個特性均涉及到諸多有待進一步探討，以及有針對各別議題而設計獨立研究之必要，而非本初探性質的研究所可以掌握的，乃在第五節予若干的學理討論，而不予實證性的檢析。

⁷ 青年離職的原因，就本研究來看，一部分的青年確是真的離職，即改變工作場域及公司。但一部分的離職（或職位變動）卻仍是相同的工作，祇不過是就業層級改變，如從派遣轉為正職，同一家派遣公司，但要派公司由 A 變為 B。進一步的討論請見第五節。

二、成為一個非典型工作者

在所有的受訪青年的訪談陳述中發現，有 7 位受訪青年畢業後的第一份工作就是非典型工作（包括 C3、C4、C5、C6、C7、C9、C10）。而在詢問受訪青年為何在非典型就業的狀態，青年多能提出較正面的詮釋，不過，這很有可能是因為「印象整飾」（Impression Management）的緣故，受訪青年可能會透過語言與非語言的行為表達，試圖讓研究者對其形成有利的歸因或者良好的印象（李美枝，2000：125）。青年從事非典型工作有自願性的因素，但亦有一些非自願性的因素，以下分二部分說明之。

（一）自願性－「半杯水」的擇業思維

對一般人而言，理想中的工作都不僅只有一個要求，可是，要找到一份自己覺得完美的工作是很困難的。有的人希望能擁有一份輕鬆、穩定的工作，但穩定的工作往往是低薪、低升遷機會或者缺乏挑戰性和成就感。因此，有人則以「半杯水」的思維來比喻就業者在職業選擇時所持有的態度，即悲觀的人會覺得「怎麼只有半杯？」，而樂觀的人會覺得「居然還有半杯！」，對於 C2 與 C10 而言便是如此。他們雖然從事非典型工作，但是，他們覺得相較於其他的工作，這份非典型工作的福利條件是還不錯的。C2 第一份工作並不是非典型工作，但是目前在國立學校擔任約聘助理的工作，從事約聘工作的原因，「寒暑假」是最吸引 C2 的一項福利條件，雖然 C2 認為約聘人員薪資比正職人員低，但是福利、待遇其實跟正職差不多。另外，C10 過去在 A 銀行工讀時，就覺得 A 銀行給付工讀生的時薪蠻高的，也從中瞭解 A 銀行對員工的福利是相當不錯的。因此，A 銀行的福利優渥，也就成為日後 C10 考慮成為 A 銀行派遣員工的原因之一：

「——拜託……我那時候來這家銀行的原因就是，你知道現在有多少家銀行是沒有加班費的嗎?! 就是爲了這個理由才進來的啊…… (C10: 13)」。

因此，擁有一份正職的工作未必是受訪青年選擇工作的唯一條件，薪資和福利條件等可能才是青年們尋職時所考慮的重要因素。

(二) 非自願性

事實上，根據訪談的結果可發現，青年從事非典型工作的原因是相當複雜的，除了結構面的因素之外（如市場所提供的就業位置），還有經濟面和個人因素（如個人就業力不足）存在。

1. 不得已的選擇

部分受訪青年是因爲無法從事心目中理想的工作，而屈就於非典型工作。對他們來說，非典型工作是不得已的、是被迫的、沒有選擇的。從事教職的 C4 就表示目前正職老師的工作沒有缺額，所以才從事兼任老師，不過，C4 仍是在自己學習的領域裡工作。但是，在銀行從事客服工作的 C10 就沒有那麼幸運了，C10 在三十幾頁的訪談稿裡，激動地談起自己原本理想的工作是希望能夠在博物館擔任解說員，但是他覺得這些職位「位子都被卡滿了」。C10 另外談到，即使是以自己科系出路的第二選擇，工作機會仍是有限，甚至懷疑起自己「沒有競爭力」。事實上，C10 已經考了二年的研究所都沒有錄取，也許就是因爲這樣的因素，使得 C10 放棄自己理想的工作。除此之外，C10 又接連述說自己是如何和現實妥協，轉換到與自己理想不同的工作領域，並且從事派遣工作，其逐字稿有滿滿 3~4 頁之多。

「我會覺得這個就業環境不好是說，該怎麼說呢……就

像我跟你講說爲什麼我不想走學術路線，因爲我覺得位子都被卡滿了，我還蠻想去博物館工作老實說，可是問題是說，那位子太難卡了，因爲如果就是前面的人不走，你根本卡不進去啊……可是前面的人什麼時候才走……你也不能默默在心裡詛咒他怎麼樣對不對，就我覺得走學術的話，那如果你是要走教學工作的話應該還是有機會，可是如果真的只想走學術或是走博物館之類的話我覺得就還蠻難卡的，那個位子很難卡，所以……我會來當客服也不是沒有原因的啦……（C10：18）」

C5 和 C6 則表示，剛離開校門、應徵工作的時候，用人單位都要求求職者必須具備工作經驗。C5 談到由於自己是剛畢業的學生，沒有什麼工作經驗，他認爲一份好的工作都會被要求有工作經驗，因此只能先從事非典型工作：

「我們是剛畢業的、剛踏出校門的，沒有經驗……那隨便一個就業機會打開，人家要求的就是相關經驗，對……相關工作經驗……不是相關經驗，而是工作經驗要幾年以上……我們都沒有，都是零、零、零……那永遠都搶不過人家——（C5：10）」

「——找了一個多月，其實都沒有要錄取的，因爲你剛畢業嘛，等於說是沒有工作經驗，人家愛用、要用的有些是比較偏好說你有一年左右的工作經驗——（C6：2）」

在求職中除了被要求工作經驗之外，C6 還有償還就學貸款的壓力，所以必須儘快地投入勞動市場，沒有選擇與等待的機會。C6 在退伍後有嘗試應徵幾間機構，但是因爲理想的工作單位錄取通知比較遲，而 C6 早已投入另一份工作，即非典型工作：

「——後來是我在四月底的時候，有去應徵 H 基金會，他那個時候有儲備的大學的員工，因為他本來要求 H 基金會員工都要碩士以上，那我去應徵後來有上，可是那是在我……這個工作先應徵完之後的一個、二個禮拜之後才跟我講……阿我就真正沒法度啊（閩南語）……（C6：2）」

由上述可知，受訪青年從事非典型工作是不得已的，包括就業市場中正職工作的缺額減少了、青年有經濟上的壓力而不得不儘快投入一份工作、或者青年本身缺乏工作經驗等因素。

2. 入門之路

部分受訪青年如 C3 和 C9，他們都是朝著自己理想的工作邁進，但是都遇到同樣的就業限制，即必須「先從約聘人員做起」。C3 是醫護人員，他表示若要進到醫院工作，就必須從約聘人員做起。C9 亦是遇到同樣的情形，因為 C9 很想要進入 A 銀行，但是 C9 表示，A 銀行的制度就是要新進人員先從約聘人員做起：

「其實……那時候我就是指定說要進 A 銀行……然後進入 A 銀行沒有什麼管道，只能從網路上去登錄他的人才庫啊……那如果說登錄他的人才庫啊……阿 A 銀行他的制度變得是說很多都找約聘的出來……對啊……那找到覺得比較合適的話，才把他轉為正式的，這樣他才不會虧啊……（C9：2）」

有的受訪青年則是把非典型工作當作前往理想工作的跳板，如 C2 本來就是想要做有關於教育行政方面的工作，剛好也有機會在國立 T 大學從事相關工作，只是目前是約聘員工，還必須通過公職考試才能成為正式員工。而 C9 和 C10 之所以從事非典型工作，是因為企業和

派遣公司皆表明若在公司表現好，就有轉正職的可能：

「因為你有看到那個例子啊……約聘可以轉正職啊……
你有看到啊……所以我才會去那邊當約聘……（C9：9）」

「像我現在來 A 銀行，原因也不過就是，覺得有機會可以變正職的……（C10：18）」

簡建忠（1999：117-118）的研究曾提出，派遣勞工投入派遣勞動市場最主要的原因是「累積人力資本」，不但可以獲取不同的工作經驗，加強自己未來選擇工作的條件，還可以藉由暫時性的派遣工作，達到穩定工作的目標。有些投入派遣勞動者，雖然是因為找不到長期、穩定的工作才選擇派遣工作；但亦有些勞工會考慮透過派遣勞動的方式做為尋找穩定與長期工作的跳板或過渡期，尤其是二度就業的婦女及社會新鮮人（成之約，1998：7-9）。但是，無論是基於何種理由，對於受訪青年來說，畢業後想要立刻擁有一份穩定的工作都是不容易的。

3. 沒有一技之長

有受訪青年從事非典型工作是因為自己沒有什麼一技之長。從事客服工作的 C7 之所以從事非典型工作，是因為其科系上的限制。C7 畢業於歷史系，他覺得要找相關的工作實在太難了，除此之外，C7 覺得自己「沒有什麼才華」（C7：2）；另外，C7 表示因為自己當初應徵工作的時候並沒有侷限自己找什麼工作，剛好對方有通知，所以就go去上班了。事實上，根據行政院勞委會（2007）的《青年（30 歲以下）勞工就業狀況調查統計》顯示，有 67.5% 的青年在初入職場時曾遭遇到困難，其中「不知道自己適合做哪方面工作」的比例最高，占 47.2%，其次為「技能不足」（27.5%）。而「不知道自己適合做

哪方面工作」與「技能不足」似正是教育與專業訓練中的主客觀互動結果，因為主觀上「不知道自己適合做哪方面工作」，而客觀上未投心於專業訓練或學習，導致客觀上的「技能不足」；更因為未投心於專業訓練或學習，導致客觀上的「技能不足」，更增強了「不知道自己適合做哪方面工作」的主觀認知。

4. 只當一個過渡期

部分受訪青年則是因為想要繼續進修、準備考試，所以先暫時找一份短期的非典型工作，以便於一邊工作、一邊讀書，如 C3 和 C10。C3 在準備二技考試的時候，就一邊在補習班補習，一邊在 U 大學當研究助理、類似工讀生的工作；而 C10 也是利用準備考試的時候，先找一份短期的工作。

綜合上述，對部分受訪青年來說，即使非典型工作不穩定，但是相較於其他穩定性的工作來說，非典型工作若有較好的薪資和福利，青年仍是願意投入非典型工作。但對大部分的受訪青年而言，非典型工作是不得已的選擇、是通往理想工作的一條路、是一個過渡階段、或是因為本身就業力不夠而必須「暫時」從事非典型工作。

三、非典型工作的「九低」

從訪談資料的過程中可發現，受訪青年認為在從事非典型工作的時候，有很多方面是不如正職工作者的，分述如下：

(一) 低薪資、低福利

大部分的受訪青年皆表示，自己的工作時間和工作內容與正職的員工都差不多，但是薪資、福利及保障都比正職員工差。在薪資的部分，在私立學校擔任兼任老師的 C4，便是以所上的課堂數決定多少薪水，但若是專任老師就是領月薪，且薪水較高。而在公家單位有約

聘經驗的 C1 和 C2 亦感觸良多，因為約聘的公職人員與正職的公職人員其薪資和福利制度有很大的落差。另外，曾經做過約聘護士的 C3 表示，在當約聘護士的期間，其薪資是以時薪計算，完全沒有一個基本的保障底薪。

在福利的部分，大部分的受訪青年都感受到自己的福利沒有正職工作者來得好，包括沒有加班費、沒有升遷空間等。其他如旅遊補助、年終獎金、三節禮金、退休金還是一般津貼等，都比正職工作者來得差。甚至因為有的公司還因為規模過小而沒有幫員工負擔勞、健保的費用（C2）；而當兼任老師的 C4，學校也無負擔其健保費用（C4：4）。

文獻指出，非典型工作的薪資與福利的確是不如正職員工（成之約，1998：8、張愷倫，2001：91-92）。除此之外，現行勞動法令的制定多是針對從事傳統勞動的「一般勞工」，所以派遣勞工往往被排除於這些勞動法令的保障之外，缺乏工作保障（鄭津津，1999：239-242）。而本研究也發現，派遣勞工 C5、C7、C9 皆表示正職員工的福利比派遣員工還要好。

不過，亦有受訪青年 C10 表示，雖然工作不穩定，但由於政府在九十四年七月推出「勞退新制」，因此並不特別擔心自己因為從事非典型工作而沒有退休保障（C10）。除此之外，兼職多份工作的 C4，分別在 R 高職擔任兼任音樂老師、在 O 速食店擔任訓練員和收家教學生。雖然看似工作不穩定，且每份兼職工作的薪資皆不多，但 C4 每個月的總收入可以算是所有受訪青年中最高的 1 位。在 R 高職，C4 的薪資很低，1 個月只有 1 萬多元，且兼任老師沒有健保、亦無退休金。可是在 O 速食店，C4 雖然一週只有 9 個小時的班，薪資更低，僅有 89 元，但是 O 速食店是有幫 C4 保勞健保的。除此之外，C4 還有收 10 位家教學生，一週一堂課，一堂課 50 分鐘，收費在 600 元至 900 元之間，因此 C4 不但每月的收入可以有 4 萬元以上，有勞保和

健保，且工作時間彈性、自由度高，相較於其他受訪青年，C4 可以算是一個高薪、且有福利保障的非典型工作者。

(二) 低工作地位、低安全保障

雖然有些非典型工作是屬於高階的、高技術性的，但大多數的受訪青年皆表示，自己所從事的非典型工作是屬於低階的、低技術性且低工作地位的。有些受訪青年就在訪談過程中反應自己所從事的非典型工作根本「不是人在幹的」：

「自己公司的單位太多，有的單位好，有的單位也不是——每一個單位性質不一樣，然後，我知道啦……因為我們這種是……跟……因為是客户部門嘛……所以說……所有的客户第一線都是面對我們這樣……對啊……所以你算是公司的前線單位……所以不是人在幹的……（C9：18）」

亦有受訪者表示，從事非典型工作時與正職工作的差別待遇，除了下班時間比正職員工來得晚；在工作安全方面，非典型工作者較無安全保障。C10 表示以派遣勞工進入 F 電信從事客服人員的時候，他發現大部分的派遣員工都上晚班，即使是正職員工上晚班，公司也會安排計程車給上晚班的正職人員讓他們安全回家：

「我們派遣的話，就是很慘，就是我們派遣就是一律上晚班——然後上到晚上十一、二點——正職他們下班一定是坐計程車，十一點的班一定是坐計程車走的——（C10：8）」

另外，C10 在訪談過程中還憤慨地提到，曾經遇上某個颱風天，在面臨到天候不佳但卻需要工作的日子，公司是如何保護正職員工、卻罔顧派遣員工的性命安全：

「——我還永遠記得那時候，那時候去的時候啊……剛好那時候颱風很多，你可能忘記，可是我印象颱風很多，然後那時候呢……我還記得好像那時候 B 電信那區的經理就說，就說正職不用上班，然後叫派遣去上——就那種感覺其實落差很多，特別是當聽到正職都不用來……然後叫派遣去的時候，就覺得我們的命就真的這麼不值錢嗎?! (C10:9)」

除了工作上缺乏安全保障之外，亦有受訪青年表示，在從事派遣工作的期間，其工作的前二個月派遣公司並沒有確實幫派遣勞工投保健康保險，進而損害了勞工的基本權益：

「——這時候不得說一下我前人派公司，他們真的很討厭吶……他們居然連我的健保費兩個月都還沒有幫我付——(C10:6)」

非典型工作帶給勞工的可能是低薪、低福利、低保障，而其本身工作的性質可能也是危害健康的，致使非典型工作者遭受到多重的剝削。例如曾經在郵局擔任約聘送信員的 C1，就因為在從事約聘工作的期間，其工作的性質引起了身體上的不舒適：

「那時候……就是說我的腰、背，就是說他的痛是一個非常的痛，我並沒有去檢查，但是就症狀判斷上來看是屬於一個僵直性脊椎炎——其實我沒有辦法確定是不是因為送信的關係，可是我想送信這樣子的一個搬重物啊、每天坐在摩托車上面這樣子動啊，其實或多或少對我的身體造成一些傷害——那陣子我身體的病痛是非常嚴重的，坐也不是、站也不是、躺也不是，只要動到就非常的痛，所以那時候很痛苦，但是你又不能不做……(C1:13)」

曾有學者指出，在勞工權益保障措施或制度欠缺的情況下，加上勞動檢查人力上的不足，可能會造成非典型工作者的工作時間及安全衛生權益的問題，進而對非典型工作者產生不利的影響（成之約，1998：9-10）。這顯示了某些非典型工作確實是缺乏安全保障的。

(三)低連結性、低自主性

有些非典型工作是屬於低連結性且是沒有什麼自主性的工作。過去有報導即指出銀行業運用非典型勞工的狀況。銀行業爲了滿足市場上的變化和因應就業環境的變遷，而運用大量的派遣人力，且企業對於派遣人力的管理會與正職員工有相異的作法，如服裝或者作業方式，派遣員工常會因此覺得自己不是組織的正式員工，進而影響了派遣員工對於組織向心力降低（成之約，1998：8）。有受訪青年就曾經感受到企業對派遣員工與正職員工的差異，如 C10 便感受到正職員工和派遣員工排班系統的區隔，且正職員工上班時間比派遣員工少半小時，這樣的區隔使得 C10 覺得自己像是個「外人」（C10：20）。另外，在郵局當郵差的 C1，在面對「約聘人員必須要自備交通工具的規定」下，認爲這是因爲郵局要區分正職人員與約聘人員：

「——他那個時候有提到就是說以後要續約的話必須要自己準備一台那種野狼 125 那種機車，等於說你必須把自己改變成一個郵政代辦所的一個方式去承攬他的遞送啊、他的郵件的收訂——之前是本身郵局提供的——我不太能瞭解，只是說可能就是因爲他一個制度的改變，他爲了要、認定……就是區分出你是屬於新的制度的人——（C1：4）」

除了企業會採用一些制度區別正職員工和非典型員工之外，亦有受訪青年表示非典型就業者的自主性其實很低，在工作上沒有很多權限：

「—— F 電信他其實沒有給客服人員多大的權限，對……所以說……嗯……客戶他真的太 argue 的話，我們也只能把它拋給主管，就是主管去決定，就是主管權限比你大，我們就只是在第一線被打——（C10：4）」

由上述可知，部分受訪青年在從事非典型工作的時候，會明顯感受到自己與正職員工的差異。除此之外，部分受訪青年則認為自己的工作職位是沒有權限且缺乏自主性。

(四) 低技術性、低挑戰性

部分受訪青年認為，自己所從事的非典型工作其工作內容既簡單，又不需要有什麼技術性，因此，受訪青年覺得這些工作缺乏挑戰性。受訪青年形容、比喻這些工作如「像工讀生的工作」、「通才的工作」、「工作內容千篇一律」且「沒有發展性」，如幾位受訪青年在訪談過程中提到：

「找工作大部分都是在網站上，就是投履歷嘛……那投履歷的話一般來講一定是……一定是通才適用的工作會比較容易會先跟你做聯繫——就是……大部分的人都可以做的工作——（C7：1）」；「這個哦……只要是人都會做啊……哈哈……（笑）（C9：12）」。

在就業服務站從事就業服務員的 C6 則覺得自己的工作千篇一律、缺乏挑戰。C6 甚至會覺得對工作感到厭煩，也非常害怕自己困在泥淖，C6 表示，這種工作都只能拿來當作經驗（C6：5）。因此，受訪青年認為自己所從事的非典型工作是不需要什麼技術性，甚至對某些青年而言，他們覺得目前所從事的非典型工作是不具有挑戰性的。

(五)工作穩定度低：勞雇關係只是「露水姻緣」

許多非典型工作非常不穩定，且多是屬於短期、契約型的工作。因此，青年在從事非典型工作最擔心的莫過於「期約到了怎麼辦？」。曾在郵局送信的 C1 於約聘期間常常會擔心自己無法續約：

「擔心的是屬於它時間滿了……那又沒有辦法再進去
——因為人都會希望自己的工作可以穩定一點啊……(C1:9)」

另外，從事政府短期就業服務工作的 C5 表示，自己必須在期約到了之後，想辦法再繼續應徵其他的工作，C5 曾與工作上往來的求職者以自嘲的口吻來形容自己的工作「超級短期人力」：

「——我們這種是超級短期人力，超級短期人力……因為時間到了馬上就要走了，那我們也有時候會碰到這種情況：『阿伯！這個月我來看你，下一個月不一定是我！（閩南語）』（笑）……我都會這樣跟他開玩笑……(C5:5)」

事實上，C5 畢業後即不斷地在非典型就業之間轉換，且在同一工作單位轉換了三種不同類型的非典型工作，C5 表示，其三份工作的內容其實都很相似，但是此三次工作的聘僱方式、聘僱時間、聘僱類型、工作職稱、甚至連工作地點都不相同。另外，C10 則是在不同的工作單位做同一種類型的非典型工作，即皆是以派遣人員的身份在不同的要派公司與派遣公司做轉換。這種不斷在非典型就業轉換的過程，使得青年們的工作處於非常不穩定的狀態。

綜合上述，受訪青年認為非典型工作包括了九個低：低薪資、低福利、低工作地位、低安全保障、低連結性、自主性低、低技術性、低挑戰性和工作穩定度低。事實上，這樣的訪談結果亦與目前國內的文獻和研究結果情形相類似。歸納國內幾位研究者認為非典型工作不

利於勞工有幾個方面：第一、工作不穩定：勞工與企業沒有長期的聘僱關係，在就業上較缺乏穩定性（成之約，1998：9-10）。若以派遣勞工為例，由於要派公司與派遣勞工之間沒有聘僱關係，再加上要派公司基於企業人數規模的考量，對於派遣勞工的需求將視市場景氣循環而定；因此，一旦市場景氣發生變化，在不負擔任何資遣費用或解僱責任的情況下，要派公司可以輕易切斷與派遣勞工之間的關係（成之約，1998：9-10）。第二、薪資較低、勞動條件差、且缺乏勞動保障：一般而言，非典型工作者所獲得的福利待遇有限，且缺乏工作保障（成之約，1998：9-10；鄭津津，1999：247-150；成之約，2005：5-6）。第三、非典型工作者的技術層級較正式員工低（成之約，2005：5-6）。第四、非典型工作者較無升遷的機會和獲得教育訓練的機會（成之約，2005：5-6）。其中，工作不穩定很容易會造成所得中斷的情形，危及勞工的經濟安全。而從事較低技術的工作，會造成勞工不易往就業位置較高的層級流動，只能永遠處於較低階、和低薪的工作地位。因此，非典型工作者多是在就業市場中處於不利的位置。

四、離職原因的「八不」

部分受訪青年皆有離職的經驗（包括 C1、C2、C3、C5、C7、C8、C9、C10），甚至轉換多次工作（如 C1、C2）。青年離職的原因可分為二個方面，包括非典型就業青年與就業市場互動所得到的真實經驗，以及非典型就業青年的主觀個人想法，分述如下：

（一）非典型就業青年與就業市場互動的過程：客觀經驗

1. 約期不能繼續

有些受訪青年之所離開工作是因為「約期滿了」，如在就業服務站工作的 C5 在擔任臨時進用人員的約期僅只 6 個月，因此，C5 在約

期滿了之後只好另覓工作；在郵局擔任郵差的 C1，也是因為 11 個月的約期滿了而必須離開工作單位：

「那時候做滿十一個月就結束了……因為他們（郵局）也卡到一個制度就是說，做滿十一個月要再等待三個月，才能夠再進去，但是未知數就是在於如果說你在這三個月當中你並不在裡面，可是郵局有權利找人去遞補——（C1：3）」

事實上，「約期不能繼續」是所有非典型工作者皆會面臨到的問題、亦是青年們最擔心的，因為在約期屆滿時，雇主為了逃避連續僱用的事實，而不予立即續約。而青年則必須要重新再尋找工作或中斷工作，而這樣不斷地進出勞動市場，除了會降低青年求職的信心，且青年再尋找工作條件未必會比過去的還要好。

2. 工作不穩定

有些受訪青年是因為不能長期從事不穩定的工作而離職。C10 過去之所以想要離開 F 電信的原因，除了自己本身還想要準備研究所之外，最重要的原因是 C10 並不想要一輩子都是派遣員工：

「為什麼？……當然是因為一方面以上跟你說的，就是還想考試嘛，然後另外一方面是覺得在這邊待下去，一輩子也不可能變成正職的，那何必要再待下去呢？像我現在來 A 銀行，原因也不過就是，覺得有機會可以變正職的……對啊……（C10：8）」

又根據行政院勞委會（2007）的統計調查顯示，青年初次選擇工作的主要考量以「能學到知識技能」，「工作穩定性」這二項的比例最高，皆占 44.6%。由此可知，雖然受訪青年可能會因為某些因素而暫時從事非典型工作，但是，其實青年的心目中仍是期待能有一份穩

定且永久的工作。

3. 薪資不固定

部分受訪青年在他們的就業歷程中，雖然不是從事非典型工作，但卻面臨經濟不安全的狀況，如 C1 和 C2，他們的工作皆屬於業務性質，其每月收入是由績效來決定。對在許多公司皆擔任業務工作的 C1 來說，即使從事的是全職工作，但卻會因為自己業績不符合公司標準，而有領不到薪水的情形發生，甚至因為業績考核未通過公司標準而被迫離開公司。C1 的第一份工作在英文教學機構擔任業務的工作，因為沒有業績、領不到薪水而離職。

「那個工作因為……金錢的關係、金錢壓力，所以後來我辭掉了——因為那份工作本身、因為它是屬於外商公司，所以它著重的是在於績效，那後來可能是因為剛畢業經驗不夠，所以很多……就是說機會錯過了，然後變得是說領不到薪水——（C1：1-2）」

C2 亦從事業務方面的工作，也遇到同樣的問題，因業績不穩定而導致薪資的不穩定。甚至，C2 還因為薪資不穩定而在當時另外兼一位家教學生。除此之外，公司因為規模太小而沒有幫 C2 負擔勞保費用，C2 的家人非常反對 C2 繼續在這樣沒有保障的地方工作，在諸多原因之下 C2 便離職了。

(二)非典型就業青年的個人想法：主觀認知

1. 公司制度不穩定，與主管想法觀念不一致

有些受訪青年其離職的原因是因為他們覺得公司制度不穩定，而且與主管的想法和觀念不一致，導致溝通上的困難與隔閡。C1 與 C2

在工作轉換的過程中，都曾因為與主管想法觀念不一致而離職：

「——因為老闆是一個三十幾年次的人，等於說可能年齡差距很大、想法觀念上的差距，造成一些摩擦……（C1：5-6）」；「你知道嘛……就是我們當管理的……可是問題是老闆啊……錢是老闆出的——（C2：12）」。

對青年而言，公司制度與政策的變動，以及是否能與主管之間有良好的互動和相處，會是影響青年是否繼續就職的原因。

2. 工作壓力不能負荷

有受訪青年是因為工作壓力太大、深覺不能負荷，所以離職。C2 就有二次的經驗。第一次是由於工作性質的關係，C2 必須長期坐飛機，進而造成身心的壓力；另外，工作量過多也是 C2 壓力的來源之一。第二次 C2 所遭受的工作壓力，是因為其工作的內容並非 C2 自己的專業領域，因此在工作的過程中深感壓力（C2：11）。

3. 工作內容不適合

青年可能在從事一份工作之前，並不能完全瞭解自己是否適合這份工作。而青年在工作一段時間、且真正瞭解工作的內容和需求之後，若發現自己並不適合這份工作，就會選擇離職。目前從事客服工作的 C7 表示，之前的二份工作都是因為工作內容的不適合而離開。C8 曾經從事房屋仲介方面的工作有三個月之久，但因為其工作性質必須常常在全省各地方奔走，C8 不喜歡這樣的工作形式，所以離職（C8：2）。

4. 職場人際不好處理

有些受訪青年非常在意職場中的人際關係。C2 與 C8 就曾經因為職場中的人際關係問題而離職。其中，C8 非常重視同事之間的相處，

會離開工作是因為覺得公司有些同事不懂得尊重他人：「——有些時候在相處上——沒有辦法就是很……很融洽的相處，就是一定要你爭我奪的時候，寧可與其這樣的話，我寧可就是再找一份新的工作——（C8：7）」。因此，青年可能會根據職場人際關係的好或壞，來決定是否繼續待在一份工作。

綜合上述青年離職原因，可區分為二種層面的意涵：第一、是不利於青年就業的，即青年是被迫、無法自己決定可以繼續擁有一份穩定工作的狀況，如約期不能繼續，工作不穩定和薪資不固定；第二、青年是可以自己選擇去留的狀況：如公司制度不穩定、與主管想法觀念不一致，工作壓力不能負荷，工作內容不適合和職場人際不好處理。

行政院青年輔導委員會曾針對 18~30 歲的青年於二〇〇五年舉行調查，根據「青年就業議題民意調查報告」之結果，在詢問已就業青年「因為哪些原因換工作」，「薪水不符合期待」的比例最高，占 45.0%；其次是「與個人興趣或規劃不合」，占 25.4%；第三是「在公司的人際關係問題」，占 20.6%（行政院青輔會，2005）。另外，根據行政院勞工委員會（2007）《青年（30 歲以下）勞工就業狀況調查統計》的統計調查指出，青年離開第一份工作的主要原因為「工作無發展前景」，占 31.9%；「待遇太低」次之，占 30.1%；「工作環境不佳」第三，占 19.6%。因此，若將訪談的結果與此二份調查結果相比較之下，皆可顯示「薪資」和「公司的人際問題」是青年離職的重要因素。

伍、討 論

一、非典型工作 = 高階工作？

雖然非典型工作中也可能有高階的工作，或專門技能的勞工，如翻譯人員、或電腦程式設計師等（成之約，1998：8），但是多數的

非典型工作是屬於邊緣性的就業，及低薪、低福利的工作，如推銷員、照顧服務和清潔工（Beck, 1986: 239-240；Kalleberg, 2000: 344-345），而這些工作又屬於服務業中較低階層的工作。在以服務業為主的後工業社會中，服務業創造了許多低技術、低薪資、容易被取代的勞力密集的個人服務工作，這些工作不僅低薪、低福利，且工作沒有保障或造成有業貧窮（working poor）的問題（李易駿，2004：244-245）。而這樣的低薪工作，使得就業者無法在就業期間累積足夠的保險費用，以支應老年生活所需。

另外，根據行政院勞工委員會民國二〇〇一年及二〇〇四年的《部分工時勞工綜合實況調查》指出，企業僱用部分工時工作者其所從事的工作，若依工作的專業性來區分，則以低階的工作（如保安警衛、體力工、作業員、家庭代工、搬運工、清潔工等）為主，占了 50% 以上。也就是說，非典型就業當中是以低階、低技術或體力性的工作為主。

在 10 位受訪青年當中，受訪青年從事非典型工作的類型包括了郵差、大學的行政助理、大學的研究助理、私立醫院的約聘護士、兼任老師、速食店店員、家教老師、政府單位的臨時人員、政府單位的就業服務員、業務助理、客服人員、餐廳服務生。其中，若以工作的專業性區分，大學的行政助理、約聘護士、兼任老師和家教老師可算是較具專業性或技術性的工作，但是需要體力工作的郵差、速食店店員、政府單位的臨時人員、業務助理、客服人員或餐廳服務生等，都是屬於較低技術性或低階的工作，而這類型的工作通常是屬於低薪且替代性高，青年不易在這些工作中學習到新的知識、技術或技能，進而往高階的職位流動。

二、青年就業位置的流動：非典型就業只是暫時的嗎？

對於某些就業者而言，他們從事非典型工作是為了「累積人力資

本」，想藉由非典型工作充實工作經驗和技能，以便能找到長期、穩定性的工作，視非典型工作為尋找穩定工作的跳板或過渡期，尤其對於二度就業婦女及社會新鮮人而言，透過「派遣勞動」的方式，可以達到減少求職、尋職及應徵時間與成本的目的（成之約，1998：8；簡建忠，1999：117-118）。但是，整理十位受訪青年的訪談結果，大部分的受訪青年之所以從事非典型工作其實是非自願性的。在經濟全球化和勞動市場彈性化中，企業紛紛以非典型工作的聘僱方式來節省人力運用的成本，而青年畢業後在沒有工作經驗及個人能力不足的情況下，從事非典型工作。這或許也反映了某部分的非典型工作是不需要任何的工作經驗或特殊技能的。對受訪青年而言，從事非典型工作是不得已的選擇，即便是做自己理想的工作、或者是學以致用的工作，但是若想要得到一份正職、穩定的工作，必須先經過一段時期的非典型工作的「考驗」。這個考驗，可能是必須通過公司所規定的某種證照考試、或者是通過公司的考核制度。無論如何，青年在畢業後要得到一份全職、穩定的工作是困難的。

除此之外，部分受訪青年抱持著從事非典型工作只是一個過渡階段，青年是因為有其他的計畫，如準備考試，因此先暫時找一份短期的工作；又或者，青年認為只要從事一段時間的非典型工作，必能成為正職員工。因此，對青年來說，非典型工作只是暫時的、是邁向理想、穩定工作的一個過程。但是，非典型就業真的只是一個過渡嗎？或如青年所願，非典型就業是通往穩定就業的一個過程嗎？又如果非典型工作確是一個過渡階段，那麼，這個「過渡階段」或者「過程」是多久呢？

對於某些受訪青年來說，非典型就業確實只是一個過渡階段，如 C3 擔任一年的約聘護士就成為正式的護理人員；C7 以派遣人力進入銀行工作，一年後即成為銀行正式的員工。但是，亦有在學校擔任兼任老師的 C4，同時兼任多份工作將近三年之久，還是未能獲得一份

全職、穩定的工作；另外，C5 在二年內就做了四份工作，其中有三份皆是同一單位的非典型工作，其工作內容和薪資都差不多，但是聘僱方式(約聘 / 派遣 / 約聘)、聘僱時間(6 個月 / 10 個月 / 10 個月)、工作職稱(臨時進用人員 / 臨時進用派遣人力 / 就業促進員)，甚至是工作地點都不相同，就業狀況非常不穩定，往後又還需要多少年、多少次工作的轉換，才能擁有一份理想、穩定的工作呢？不僅如此，Pollock (2002: 159-160) 認為青年在畢業後不斷地轉換工作，這樣不斷失業 / 就業進出勞動市場的期間是易受傷且脆弱的，而且會影響青年的就業歷程，如 C8 在轉換多次的全職工作之後，現在卻只是派遣勞工。

從本研究的受訪青年之中，發現非典型就業青年在就業位置的流動，確實有部分青年是從非典型就業到穩定就業流動，如 C1、C3、C7、C9；但亦有部分受訪青年是不斷地在非典型就業中轉換，如 C5 和 C10。Muffels and Fouarge (2002: 58-60) 曾在歐洲各國不同就業型態的轉換與流動的研究中提及，事實上，暫時性契約工作者、臨時工作者、和其他非典型就業型式的工作者較難轉變為全職永久工作，大部分都維持在原本的工作狀況。雖然對部分就業者而言，非典型就業型態確實是其邁向永久、穩定就業的一個過程，但是有更多的非典型就業者，是往下一層、更不安全的就業狀況流動，甚至成為失業者及退出勞動市場，這顯示了非典型就業型式的工作者其實很容易落入失業的困境。

三、非典型就業青年的勞動保障：非典型就業安全嗎？

由於全球化的競爭、通訊技術的創新、以及以服務業為主的經濟發展，企業為了因應市場環境的變遷，試圖以彈性化的策略減低勞動成本，因此勞動者的數量、勞動者的功能位置、勞動者的薪資與勞動者的工作時數都產生了很大的變動，節省成本成為企業運用非典型勞

工的重要因素。除了回應經濟全球化與新自由主義的浪潮之外，亦有學者認為是勞動人口結構的改變，就業者對於非典型工作的需求提高了，如中高齡人口與婦女二度就業人口的增加，非典型工作對於婦女而言可以兼顧家庭與工作（成之約，1998：8；周信旗，2002：26）。同時，初入職場的年輕學生、不喜歡受拘束的青年和提早退休者也非常肯定派遣勞動的彈性與多樣化（成之約，1998：8）。因著時代的變遷，現代勞工的工作價值觀與生涯規劃已逐漸突破傳統工作價值觀的束縛，愈來愈多年輕一代的勞工不願意選擇約束較多的「典型勞動模式」，而非典型工作所提供的多樣化工作與彈性時間模式正符合其需求，年輕一代不願意選擇傳統朝九晚五的工作，而寧願是充滿變化、獨立與彈性的工作等（成之約，1998：8）。

但是，受訪青年在自己的非典型就業經驗當中，青年認為自己在從事非典型工作時所具有的勞動條件其實是很低的，若是相較於公司或機構中的正職工作者，有九個方面是「低」於正職工作者的，包括：低薪資、低福利、低工作地位、低安全保障、低連結性、自主性低、低技術性、低挑戰性、以及工作穩定度低。另外，青年離職的原因除了青年自己可以選擇去留的狀況，如公司制度不穩定、與主管想法觀念不一致，工作壓力不能負荷，工作內容不適合和職場人際不好處理，更有不利於青年就業的，即青年是被迫、無法自己決定可以繼續擁有一份穩定工作的狀況，如約期不能繼續（雇主為了逃避連續僱用的規定），工作不穩定和薪資不固定。這些都顯示了非典型工作的低薪與不穩定。

事實上，目前台灣對於非典型工作者的福利和保障並不足夠。雖然，部分受訪青年表示，即使自己是非典型工作者，若在大公司或者是公家機關也一樣可以獲得保障。但是，青年的這種認知並不真實。公務機關的約聘僱人員，分別適用〈行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法〉及〈聘用人員聘用條例〉，因其並不具〈公務人員任用法〉第

九條的任用資格，所以約僱、聘用人員非屬於公務人員，不受有關公務員法令之保障。在〈行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法〉第九條規定，約僱人員不適用俸給、考績、退休、撫卹及公務人員保險法規之規定，但在僱用期間病故或意外死亡者酌給相當 4 個月報酬金額之一次撫慰金；因公死亡者酌給相當 10 個月報酬金額之一次撫慰金。在〈聘用人員聘用條例〉的第六條規定，聘用人員不適用俸給法、退休法及撫卹法之規定；其在約聘期間病故或因公死亡者，得酌給撫卹金。這些約聘僱人員與公務人員享有的待遇和福利是有很大的差距。

另外，公務機關的約聘僱人員亦並不適用〈勞動基準法〉，因為目前適用於〈勞動基準法〉的行業只限於農、林、漁、牧業；礦業及土石採取業；製造業；營造業；水電、煤氣業；運輸、倉儲及通信業；大眾傳播業七大行業，以及其他經中央主管機關指定之事業，而公務機關屬於大眾服務業，根本不屬於〈勞動基準法〉的範疇。

除了約聘僱人員之外，派遣勞工亦缺乏勞動保障。派遣勞工除了工作不穩定之外，還會有工作不安全、甚至有被剝削之虞（成之約，1998：9-10；鄭津津，1999：247-250）。在工作不穩定方面，由於要派公司與派遣勞工之間並沒有聘僱關係，再加上要派公司基於企業人數規模的考量，對於派遣勞工的需求將視市場景氣循環而定。因此，一旦市場景氣發生變化，在不負擔任何資遣費用或解僱責任的情況下，要派公司可以輕易切斷與派遣勞工之間的關係（成之約，1998：9-10）。其次，在工作不安全方面，在勞工權益保障措施或制度欠缺的情況下，再加上勞動檢查人力的不足，派遣勞工的工作時間及安全衛生權益的維護極可能會受到不利的影響，這對於長期以來工作安全保障措施或制度的建立與維護會產生不利的影響（成之約，1998：9-10）。

四、不同年齡層青年與其勞動市場風險

從文獻上來看，勞動市場風險可以大致區分為失業、被迫限於低技術與低薪的工作而造成工作替代性高或有業貧窮的風險、非典型就業的不穩定與不安全、低度就業與隱藏性失業風險。而這些風險間的區隔不明顯且有相互的流動性。就台灣的統計資料來看，不同的年齡層間的失業率並不相同，長期失業的情況亦不相同。15~24 歲青年的失業率較高，但 25~29 歲青年的 27 週失業率較高，即失業的期間較長。在部分工時的情況中，15~24 歲青年相較於 25~29 歲的青年，有更高的部分工時比例。而在非典型就業的情況方面，目前仍欠缺全面性的統計，而無法掌握全貌。

然而，這些就業風險的存在及不同風險間的流動，所涉及的因素與層面頗多，至少包括了結構層面的就業機會、總體就業機會與職位類型（如是否為非典型）、政府的法規（如在勞動關係與保障上的嚴格與否）。當然，本研究的實證資料並不足以對青年的不同就業風險、尤其是不同年齡層的青年是否存在著不同的就業風險模式變化予以檢證。但是，作為探索性研究，而有引發討論的必要，或許正如文獻上所探討的，不同就業風險間的流動特性可以作為討論的起點，而有若干的想像可能。

首先，15~24 歲的就業風險具有較高的失業率、及較高的部分工時比例。查其原因，可能係因初入職場的青年，在不斷尋覓符合志趣的工作中，而造成流動率高的情形；或者是青年在就業條件有限下，而隨意屈就一份工作，但因不滿工作條件而離職；又或者如訪談結果發現，隨著非典型工作型態日益增加，青年可能因為就業條件不足、公司制度的規定等因素而必須從事非典型工作，但因為非典型工作的不穩定，使得青年不得不頻繁地進出勞動市場，而在工作變動中累積失業的經歷。又此一階段的青年，尚有一部分處於就學階段，而有打

工（部分工時）的必要。

相對地，25~29 歲青年的就業風險則是失業期間較長。查其原因，可能係此一階段的青年多已完成學業離開學校，從事部分工時的意願相對較低（數據也較低），在面對或呈二元化特性的就業市場中，分別落在核心與邊緣勞動市場者，其命運則大不相同。特別是處於邊緣勞動市場青年，則可能處於低技術、低薪、替代性高的工作，而這些工作往往又是非典型工作。青年在經歷這些工作不穩定、工作資歷難以累積、無發展性及經常中斷的工作後，終成為不易重返勞動市場的較長期間的失業者。又或者，對於家庭資源較多的青年而言，在未能獲得令自己滿意的工作情境中，則選擇一再等待而成為較長期間的失業者。

五、不同非典型工作類型的勞動市場風險與困境

本研究由於樣本取得不易，因此在研究對象所從事的工作型態上，較難集中於某一非典型工作型態，事實上，不同的非典型工作類型中可能存有差異。本研究受訪者的就業類型，有約聘經驗者 4 位；有兼職工作經驗者 3 位；有人力派遣經驗者 6 位。有些受訪者只有從事過一種類型的非典型工作，如 C2；但有些受訪者從事過多種類型的非典型工作，如 C3、C5；亦有受訪者同時從事多種類型非典型工作，如 C4。又就業位置是一連串的不斷變動與移動的中間位置，而未必是終點，至於所謂的風險又可能是累積與結合的結果。因此，本文尚不宜檢證不同的非典型就業類型間的就業風險。

然而，就本研究的實證資料來看，仍可以發現不同類型非典型工作中的困境。在約聘性質的工作中，特別是政府的約聘工作，或是較穩定的工作類型，但在約期屆滿之際，卻往往未能立即續約，甚至必須重新參加招考。至於人力派遣的工作，有的持續在不同的要派公司中轉動，從 A 公司到 B 公司，但工作期間卻不中斷（無年資、所得

不中斷），且派遣人員在職場中不被尊重。另外，在學校擔任兼任老師，看似是一個具有社會地位、且具專業性的工作，但是月薪既不高，亦無勞健保；反倒是在速食店打工，雖然一周僅上 9 小時的班，卻擁有勞健保。整體而言，不同類型的非典型工作各有不同面向的限制。

六、「非典型工作」概念的運用

固然，本研究的研究目的在於關心青年從事非典型工作的情形，而「非典型工作」這樣一個概念，當然是相對於典型就業而出現。從西方的文獻上來看，基本上非典型的概念在就業領域被探討，關心的是僱用不穩定、薪資待遇差、福利保障少，無發展前景。相對的，典型的就業，則是穩定僱用、薪資待遇較佳、有福利保障及有發展性。即典型的、傳統的工作職位優於非典型的工作職位。

但是，本研究的受訪者若從其薪資、保障與勞動關係來看，雖然非典型的就業職位存在著「九低」的特性，以及因著「八不」而使得工作無法或不易持續。但是，在台灣的小型企業其「正職員工」是否是比較佳的選擇呢？從青年的就業移動來看，似乎小型企業的正職工作機會並沒有必要留戀、珍惜，而甚至未必比「人力派遣」的工作機會佳。或許，如前所析：進入大公司成為正式職員、或在政府機關成為約聘人員的機會與可能性，正是「人力派遣」吸引人之處。但大致而言，受訪青年的感知上，小企業的正職人員與非典型就業間的差異似乎不是太大。而此，進一步延伸出一個學術概念運用上的問題，即所謂的「非典型工作」概念是否合宜適用於台灣，或者在以中小企業（甚至連中小企業都算不上的公司）為主的勞動就業市場中，傳統上並不存在長期僱用的相互期待，西方國家中的計時、兼職、臨時的非典型就業型態，正是台灣社會過去的「典型就業」。而長期、穩定、有保障的就業，卻是台灣的「非典型就業」。因而，或許有必要在結合西方的學術概念傳統，並且兼顧台灣的經濟社會背景中，發展合於

台灣運用的「非典型就業」內涵。

再者，本研究未針對任職於大型企業、政府部門的正式人員進行訪談，因此，未能知悉穩定、典型就業與非典型就業位置間的流動或隔離。如果中小企業的正職亦屬非典型就業的一部分，是一種相近似的就業待遇；而相對地，任職於大型企業者、政府部門的正式人員是另一種相近似的就業位置，則引發出一些宜持續探討的議題：(1)是否在青年就業市場中亦存在著二元就業的特性，一部分人總是在穩定且安全的核心就業位置，而另一些人總是在非典型工作中移動，即使是正職的工作，也是在小型企業此一類未必安全的工作。(2)哪些原因使青年們分別落到二元就業市場，有哪些主客觀因素。這些課題是有待進一步予以探索研究的。

陸、結語：有待更多持續的研究

本研究對 10 位具有非典型就業經驗青年進行訪問，透過訪談瞭解青年的非典型就業經驗。研究結果初步回應了國內外文獻對於勞動市場風險、非典型就業與青年就業的討論。第一、受訪青年們認為自己所從事的非典型工作相較於正職工作者來說，其工作的性質是缺乏自主、低技術的，工作所獲得的薪資較低、且福利保障是較缺乏的，更重要的是工作不穩定。此一部分大致回應了目前台灣的勞動市場風險，即非典型就業、不穩定就業的情形日益增加，穩定、安全的就業減少。第二、青年之所以從事非典型就業乃是被動的，包括未能獲得全職、安全的就業機會時的替代性選擇，或沒有其他的就業機會。第三、青年多將非典型就業視之為過渡的階段，無論是朝向自僱、進入大企業的穩定就業，或回流教育體系的再升學。第四、雖然，青年將非典型就業視暫時的過渡階段，但部分青年從事非典型工作並非只是暫時的，而是在不同的非典型工作之中做轉換。第五、青年進入就業市場

後，有在就業與失業、以及各種不同就業類型（數種不穩定就業）間不斷移動的情況。

當然，吾人亦發現若干過去文獻未探討的議題。特別是有關非典型概念在台灣上的運用。在以小型、微型企業為多數的台灣，對青年而言，雖然非典型就業是不安全、沒有保障的，但似乎這些小型、微型企業任職未必較非典型就業型態為佳。此或反映：在台灣，即使小型、微型企業的工作，看似具有全職、持續僱用的勞動關係外貌，但是由於這些企業的存續時間不長、企業規模小及制度不完善，而同樣具有低薪、低福利保障、無發展性、無前景的特性。因而，非典型業概念在運用於台灣時，或宜將這些小型、微型企業的就業情況納入。

在政策層面上，在未對全貌進行總體分析的情況下，並不合宜提出政策性的建議與檢討。不過，在本研究的基礎上，或許可以看到幾項值得探討的政策思考方向與議題。(1)福利保障與持續就業的兩難。在研究中，吾人可以看到派遣勞工的出現，顯然是企業為規避及因應資遣等勞動保障而新興的就業型態。甚至在臨時或契約人員中，為了規避連續僱用的勞基法適用問題，雇主設限在契約終止時，不允許勞工續約而必須中斷三個月，形成勞動者就業與所得的中斷。此等事實，確是「保障所帶來的風險」，值得政策規範上深思。(2)非典型就業者的人身安全保障。在本研究中發現，雇主或企業主管對非典型就業者與正式員工的差別待遇。特別是人身安全的差別待遇與職業安全的不同對待。如，颱風天正職員工放假、派遣人員上班。此固然也是企業照顧派遣人員的表現之一（派遣人員按日計酬，颱風天上班乃可計酬），但卻有安全上的疑慮；又如正式員工較少排夜班且有契約計程車安全接送，而派遣人員則否。又如臨時人員因工作勞累而有病痛，但約期期滿後，卻自己承擔後遺症。此等，均說明非典型就業者的人身安全似乎是政策上宜更加關注的。(3)因應惡性傾斜無保障就業的勞工安全保障問題。顯然的，非典型就業類型的出現與企業雇主規避勞

動保障責任、減少勞動保障支出有直接的關連。在研究中，發現雇主以計時人員的方式僱用人員從事全時的工作，如 C3，其甚至不是所謂的低技術的勞力性工作，而是半專業、專業性的護理工作。又 C4 作為兼任教師，同樣是被排除在保障的範圍之外的。當然，結合前項的「保障所帶來的風險」，或許，吾人必須思考的是，在要求雇主承擔責任之外，提供受僱者自我保障的管道，如以兼職者或自由勞工的身份參加勞保或許是可以思考的。

當然，本研究亦有若干限制。首先，在理論與文獻應用上的限制方面，並沒有考慮到青年在台灣和在西方國家特質上的差異。如各個國家因為文化的不同，所以其家庭價值、個人價值、以及政策制度的推行也會有所差異，包括就學率、就業率、青年離家自立等各方面。其次，在主題上，本究僅探討非典型就業、即低度保障的就業，而未對其他的就業風險予以分析。再者，在研究對象選取的限制上，可分為幾個部分：(1)由於本研究的研究對象是屬於非典型就業者，不同於全職工作屬穩定且安全的就業狀態，因此研究對象不易現身，使得研究對象取得困難，造成樣本不夠具代表性和豐富性的情形。(2)在研究對象畢業科系的選擇上，青年畢業的科系太過於集中在人文科系與社會及管理方面的科系，本研究在研究對象在科系的選取，人文科系有 5 位，社會及管理 3 位，理工及科技僅只有 2 位，因此，未能達到資料豐富的程度。(3)在研究對象的年齡上，25~29 歲有 8 位，但 15~24 歲僅有 2 位，扣除男性兵役期間，其就業歷程皆不長，因此受訪青年的經歷與歷程難以做精確的比較，亦無法看出長時間經歷與歷程的變化。最後、在研究結果推論的限制上，由於本研究所採取的抽樣方式為滾雪球抽樣，研究範圍也不限定在某個區域，因此研究對象的選取不如大規模的量化研究般具有代表性和可推論性。

不過，作為一份初探性的研究，本研究僅能先聚焦非典型就業的外顯特性，至於這些外顯特性的形成因素、甚至社會經濟結構，則顯

然有太多的面向與變項，而有待更細緻的研究設計、以及更廣泛的資料收集，乃得釐清這糾結複雜的現象。我們有必要對新時代青年其就業路徑與歷程有更多的研究。進言之，吾人認為後續的青年就業研究，至少可以包括四大部分而有不同的研究設計：(1)關於勞動市場結構、總體的就業供需與二元勞動市場結構。透過利用政府的統計資料，以進行全貌式的描繪。當然此一部分亦可將性別與地區等因素納入。(2)青年就業力與家庭支持等面向，和在青年進入工作中，在青年層面的就業選擇（及離職）時的決策思考，以及從雇主角度的僱用考量。此一部分或宜利用調查資料，以進行變項的檢證，而進而探討相關議題與其影響因素。(3)從就業不安全的角度來看，正如文獻所呈現的失業、怯志失業、學用不一致、部分工時、低度就業、低度保障的就業，均是勞動市場中的風險，而在不同年齡階段，其風險是否不同，以及不同年齡的不同風險是否有移動與流動趨勢，均是值得細緻探討的。(4)有關青年就業歷程及生涯的研究。青年就業是一個不斷移動、變動的過程，在青年不斷轉換工作中，其所經歷、從事過的工作，多屬過程中的部分階段，正如非典型就業在主觀上被認為是中點，但是否有所謂的生涯的終點呢？而每一個中繼工作是否成為下一個工作的資本呢（或幾年後某個工作的資本呢）？此或可利用事件史分析等方法，在建立一段較長期間之資料庫後而進行分析。的確，本研究只是一個初探的起點，而有待共同關心青年就業議題的研究者一同投入。

附表一 台灣地區勞動統計

單位：%

年 別	總失業率	27 週 失業率	青年失業率		青年 27 週失業率	
			15~24	25~29	15~24	25~29
1991	1.51	5.84	4.56	1.91	3.72	5.76
1992	1.51	6.39	4.78	2.00	3.69	9.83
1993	1.45	15.31	4.65	1.94	10.46	17.58
1994	1.56	17.18	4.75	2.19	12.76	19.19
1995	1.79	19.06	5.28	2.55	14.08	20.21
1996	2.60	24.33	6.93	3.65	16.94	25.69
1997	2.72	25.45	6.92	3.68	19.39	27.06
1998	2.69	25.75	7.32	3.61	18.56	26.26
1999	2.92	27.80	7.34	3.82	19.35	25.71
2000	2.99	30.16	7.36	3.77	21.90	29.97
2001	4.57	33.78	10.44	5.46	23.92	33.39
2002	5.17	40.34	11.91	6.46	29.47	38.74
		(19.40)			(10.73)	(17.68)
2003	4.99	40.01	11.44	6.26	29.30	41.46
		(20.78)			(12.04)	(19.80)
2004	4.44	37.28	10.85	5.69	26.07	36.43
		(19.10)			(10.36)	(18.72)
2005	4.13	35.09	10.59	5.75	24.18	34.95
		(17.28)			(9.49)	(15.61)

註：長期失業率意指失業 53 週以上人口占總失業人口之比例，（ ）內之數據是長期失業率。台灣地區資料至 2002 年才有失業 53 週以上人口之統計數據。

資料來源：中華民國台灣地區人力資源調查統計年報（1991~2005）

附表二 10 位非典型就業青年工作史

代碼 / 性別 / 年齡	工 作 起 始 時 間	就 業 狀 況	受 聘 形 式	求 職 管 道	就 業 年 資	薪 資 待 遇
C1 男 26	2002.06	畢業				
	2002.08	補習班 / 招生工作	正職	--	3 個月	底薪 19,000
	2002.11	D 保險公司 / 業務員	業務外包	同學介紹	6 個月	底薪 25,000
	2003.07	郵局 / 送信人員	約聘	同事介紹	11 個月	25,000~30,000
	2005.01	藥品代理商 / 業務員	正職	網路	3 個月	20,000 左右
	2005.08	A 銀行 / 信用卡業務員	正職	就業博覽會	3 個月	20,000-25,000
	2005.11	B 銀行 / 信用貸款	正職	--	至今	20,000-25,000
C2 女 27	2001.06	畢業				
	2001.09	出國留學			4 個月	
	2002.01	TOEIC 課程			6 個月	
	2002.07	廣告行銷公司 / 國貿人員	正職	網路	5 個月	底薪 28,000
	2002.11	咖啡經銷商 / 業務助理	正職	朋友介紹	1 年	15,000~25,000 無底薪，薪資憑業績
	2003	英文家教	兼職	朋友介紹	約 1 年 6 個月	一堂課 350 元，一週一堂課
	2003.11	專利商標事務所 / 秘書助理	正職	網路	1 年	底薪 23,000，加紅利 28,000~29,000
	2004.12	咖啡經銷商 / 店長	正職	朋友介紹	11 個月	30,000
2005.10	T 大學 / 行政助理	約聘	同事介紹	至今	31,000	
C3 女 24	2003.06	畢業				
	2003.08	補習班補習			6 個月	
	2004.02	U 大學 / 研究助理	工讀	老師介紹	6 個月	80 元 / 1hr，月薪約 10,000 多
	2004.08	X 醫院 / 護士	約聘	報紙、網路	1 年	120 元 / 1hr，月薪 20,000-30,000 無底薪
	2005.08	X 醫院 / 護士	正職	原單位	至今	月薪 25,000-35,000 有底薪
	2005.09	就讀 Q 技術學院夜間部 (同時就學和就業)			至今	
C4 女 28	2003.06	畢業				
	1996	速食店	兼職	接續學生時代的打工	至今	89 元 / 1hr，一週 9 小時
	2005.07	S 國小	鐘點教師	親友介紹	20 週	一堂課 260 元，一週二堂課
	2003.06	R 高職	鐘點教師	回母校工作	至今	一堂課 400 元，一週八堂課，月薪 12,800
	2003.06	家教學生 10 位左右	兼職	朋友介紹	至今	一堂課 600~900 元

代碼 / 性別 / 年 齡	工 作 起始時間	就 業 狀 況	受聘形式	求職管道	就業年資	薪 資 待 遇
C5 女 24	2004.06	畢業				
	2004.07	參加職訓課程			3 個月	
	2004.11	M 就業服務站/臨時進用人員	臨時人員	就服中心	6 個月	18,000~19,000
	2005.05	門窗建材類 / 業務助理	正職	--	1 個月	20,000 底薪+全勤
	2005.06	M 就業服務站 / 臨時進用人員	派遣人員 約聘人員	同事介紹	10 個月	18,000~19,000
	2006.03	L 就業服務站 / 就業促進員	約聘人員	就服中心	至今	--
C6 男 27	2003.06	畢業、當兵				
	2005.05	M 就業服務站 / 就業服務員	派遣人員 約聘人員	網路	1 年	近 30,000
C7 女 27	2003.06	畢業				
	2003.07	E 電信 / 客服人員	派遣人員	網路	3 個月	25,000~28,000
	2004.05	A 銀行 / 客服人員	派遣人員	網路	1 年	底薪 27,000
	2005.05	A 銀行 / 客服人員	正職	原單位	至今	底薪 27,000
C8 女 29	2001.06	畢業				
	2000.09	傳直銷公司 / 櫃臺行政工作、內勤工作	正職	接續學生時代的工作	3 年 1 個月	22,000~30,000
	2003.12	傳直銷公司	正職	朋友介紹	3 個月	--
	2004.05	賣助聽器公司 / 櫃臺行政工作	正職	網路、就服中心	2~3 個月	22,000 左右
	2004.07	A 銀行 / 客服人員	派遣人員	網路	至今	底薪 27,000
C9 男 28	2002.06	畢業、當兵				
	2004	大陸塑膠工廠 / 廠務	正職	親友介紹	1~2 個月	40,000~50,000
	2004	百貨公司 / 樓面管理	正職	網路	2 天	--
	2005.02	A 銀行 / 客服人員	派遣人員	網路	1 年	底薪 26,000
C10 女 26	2005.02	A 銀行 / 客服人員	正職	原單位	至今	--
	2003.06	畢業				
	2003.06	準備考研究所			10 個月	
	2003.11	A 銀行 / 工讀生	兼職	--	1 個月	120 元 / 1hr
	2004.06	F 電信 / 客服人員	派遣人員	網路	6 個月	底薪 23,000
2005.01	準備考研究所					
	2005.11	A 銀行 / 客服人員	派遣人員	網路	至今	底薪 26,000

註：年月是概略的月份

資料來源：本研究自行整理

附表 3 本研究青年就業相關資料摘要表

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10
年齡	26	27	24	28	24	27	27	29	28	26
性別	男	女	女	女	女	男	女	女	男	女
就業力	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1
家庭支持	3	3	2	3	1	2	1	1	3	3
是否學用一致	否	否	是	是	否	是	否	否	否	否
回流學校	-	-	大學	-	-	-	-	-	-	-
參加職訓 / 補習	-	補習	補習	-	職訓	-	-	-	-	補習
初職	F(S)	F(S)	PT	PT	PT	O	DW	F(S)	F(S)	PT
非典型工作經驗	C	C	PT	PT	PT	DW	DW	DW	DW	PT
			C		C	C				DW
					DW					
經歷工作數	6	5	3	3	4	2	3	4	4	3
最高薪工作	F(B)	C(B)	F(B)	PT	C(G)	C(G)	F(B)	DW	F(B)	DW
畢業後可就業期間 (月) (男性扣除退 伍期間)	42	54	30	30	18	11	30	54	20	30
非典型工作期間 (月)	11	3	17	30	14	9	22	19	15	10
無就業期間 (月)	15	12	7	0	3	2	8	2	3	20
就業生涯歷程	F(S) ↓ C ↓ C ↓ F(S) ↓ F(S) ↓ F(B) ↓ F(B)	F(S) ↓ F(S) ↓ F(S) ↓ ↓ ↓ C(B)	PT ↓ C ↓ F(B) ↓ ↓ ↓	PT ↓ PT ↓ PT ↓ ↓	O ↓ F(S) ↓ DW ↓ C(G)	DW ↓ C(G) ↓ ↓ ↓ ↓	DW ↓ DW ↓ F(B) ↓ ↓ ↓	F(S) ↓ F(S) ↓ F(S) ↓ DW ↓ DW	F(B) ↓ F(S) ↓ DW ↓ ↓ ↓	PT ↓ DW ↓ DW ↓ ↓ ↓

1. 就業力是研究者依受訪者的學歷、證照、專業技能、成就動機綜合評斷；以「3」、「2」、「1」代表「佳」、「普通」、「不佳」。
2. 家庭支持是指家庭是否在求職中提供實質性、資訊性的協助及情感性支持；以「3」、「2」、「1」代表「佳」、「普通」、「不佳」。
3. 工作性質代碼（初職、非典型工作經驗、最佳工作）：PT（Part Time；部分工時）、O（Occasional；臨時人員）、C（Contract；約聘）、DW（Dispatched Workers；人力派遣）、F（Full-time Formal；正職）；代碼後代表企業的規模如 F(S)：小公司正職、C(B)：大公司約聘、C(G)：政府約聘。

參考文獻

一、中文部分

- Beck, U. 原著，汪浩譯，2003。《風險社會》，台北：巨流。
- 行政院主計處，1991～2005，《中華民國台灣地區人力資源調查統計年報》。
- 行政院主計處，1991～2005，《中華民國台灣地區人力運用調查報告》。
- 行政院主計處，2004，《台灣地區人力運用調查報告之綜合分析》。
- 行政院勞工委員會，2001，《中華民國九十年部分工時勞工綜合實況調查》。
- 行政院勞工委員會，2004，《中華民國九十三年部分工時勞工綜合實況調查》。
- 行政院勞工委員會，2004，《中華民國九十三年台灣地區青少年勞工統計（15～24 受雇者）》。
- 行政院勞工委員會，2006，《95 年勞工生活及就業狀況調查》。
- 行政院勞工委員會，2007，《青年（30 歲以下）勞工就業狀況調查統計》。
- 行政院青年輔導委員會，2005，《青年就業議題民意調查報告》。
〈http://www.nyc.gov.tw/upfiles/5_knowledge_01118382752.pdf〉
- 成之約，1998，〈淺論「派遣勞動」及其對勞資關係的影響〉，《就業與訓練》，vol. 16(6): 3-11。
- 成之約，2002，〈部分時間工作型態發展及其影響的探討〉，《國政研究報告》，台北：財團法人國家政策研究基金會。〈<http://www.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/091/SS-R-091-028.htm>〉
- 成之約，2005，〈政府部門組織改造與民營化政策對勞動與社會

影響之探討》，《國政研究報告》，台北：財團法人國家政策研究基金會。〈<http://www.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-R-094-007.htm>〉

- 李易駿，2002，〈全球化對社會政策的挑戰：兼論台灣個案初探〉，《台灣社會福利學刊》，vol. 2: 119-154。
- 李易駿，2004，〈書評 New Risk, New Welfare: Signposts for Social Policy (Blackwell Publishing Ltd., 2000)〉，《社會政策與社會工作學刊》，vol. 8(2): 237-249。
- 李美枝，2000，《社會心理學》。台北：大洋。
- 林佩瑤，2003，《台灣地區青少年失業現況與變遷》，國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 周信旗，2002，《人力資源彈性化任用管理之研究—以我國派遣勞動為例》，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 陸宛蘋、吳芝嫻，2004，〈從香港展翅計畫談臺灣青少年就業準備〉，《就業安全》，vol. 3(2): 10-17。
- 郭振昌，2003，〈青少年失業問題與就業展望〉，《社區發展季刊》，vol. 103: 112-124。
- 張愷倫，2001，《人力派遣業之跨國性比較—以在台執業之人力派遣業者為例》，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 陳錦慧，2001，《非典型聘僱的決定因素與績效之探討》，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 黃世鑫、林志鴻、林昭吟，2003，〈新貧問題與社會福利政策—科學 vs. 價值&菁英 vs. 普羅〉，《國家政策季刊》，vol. 2(4): 83-124。
- 曾敏傑、林佩瑤，2005，〈我國青少年勞工的失業風險與變遷〉，《東吳社會工作學報》，vol. 13: 1-43。

潘玉瑛，2002，《全球化下瑞典、英國與德國的彈性就業發展—制度面的探究》，國立台灣大學國家發展研究所碩士論文。

鄭津津，1999，〈派遣勞動之法律關係與相關法律問題之研究〉，《國立中正大學法學集刊》，vol. 2: 89-95。

謝文元、李易駿、古允文，2005，〈台灣勞動市場風險的深化與擴大：既有統計資料的初步觀察〉，發表於 2005 年臺灣社會福利學會年會「社會暨健康政策的變動與創新趨勢：邁向多元整合的福利體制」研討會，臺灣社會福利學會、高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系、中正大學社會福利學系主辦，地點：高雄醫學大學。2005.05.06~07。

簡建忠（1999）。〈台灣派遣勞工對派遣工作看法之研究〉，《勞資關係論叢》，vol. 9: 99-124。

二、英文部分

Esping-Andersom, G., 1999, *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.

Hammer, T., 1996, "Consequences of Unemployment in the Transition from Youth to Adulthood in a Life Course Perspective", *Youth & Society*, vol. 27(4), pp.450-468.

Hutton, W., 2000, "High-Risk Strategy", in Christopher Pierson and Francis G. Castles (eds.), *The Welfare State: A Reader*, pp.337-342, London: Polity Press.

ILO, 2004, "World and Regional Trends in Youth Employment", Geneva: ILO. 〈<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/mdgyth04.pdf>〉

Kalleberg, A. L., 2000, "Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work", *Annual Review of Sociology*, vol. 26(1), pp.341-365.

- Kieselbach, T., 2004, "Psychology of Unemployment and Social Exclusion: Youth Unemployment and the Risk of Social Exclusion", in Gallie, D., *Resisting Marginalization: Unemployment Experience and Social Policy in the European Union*, pp.54-80, New York: Oxford University Press.
- Muffels, R. J. A., and Fouarge, D. J. A. G., 2002, "Employment Regimes and Labour Market Attachment: Evidence from the ECHP", in Muffles R. J. A., Tsakloglou, P., and Mayes, D. G. (eds.), *Social Exclusion in European Welfare State*, pp.51-77. USA: Edward Elgar Publishing.
- OECD, 1983, "Chapter 6 The Nature of Youth-adult Unemployment Differentials", *Employment Outlook*, pp.73-83, Paris: OECD Publisher.
- OECD, 2005, "Statistical Annex", *Employment Outlook*, pp.235-275, Paris: OECD Publisher.
- Quilgars, D., and Abbott, D., 2000, "Working in the Risk Society: Family Perception of, and Responses to, Flexible Labour Markets and the Restructuring of Welfare", *Community, Work & Family*, vol. 3(1), pp.15-36.
- Pollock, G., 2002, "Ignoring the Past: Under-Employment and Risk in Late Modernity", in Cieslik, M., and Pollock, G. (eds.), *Young People in Risk Society: The Restructuring of Youth Identities and Transitions in Late Modernity*, pp.159-175, England: Ashgate.
- Sarfati, H., and Bonoli, G., 2002, "Introduction", in Sarfati, H., and Bonoli, G. (eds.), *Labour Market and Social Protection Reforms in International Perspective: parallel or converging tracks?* pp.

1-7. England: Ashgate.

Soidre, T., 2004, "Unemployment Risks and Demands in Labour-Market Flexibility: An Analysis of Attitudinal Patterns in Sweden", *International Journal of Social Welfare*, vol. 13, pp.124-133.

UN, 2004, *World Youth Report 2003: The Global Situation of Young People*, New York. < <http://www.un.org/esa/socdev/unyin/wyr03.htm> >

Insecurity of Job: The Employment Experience of Atypical Young Workers

Wen-Yun Hsieh * & *Yih-Jiunn Lee* **

Abstract

The labour market has been changed toward more flexible and insecure by the impact of neo-liberalism and globalization. As a result, unemployment and insecure employment are prevailing nowadays. It is an important issue whether an employee can get a stable and secure work or not in the given labour market. The purpose of this research is to probe into the employment experience of the atypical young workers in Taiwan. Interviews were used for data collection. The participants include 10 college graduated youths, aged 20-29, who devote or devoted themselves to atypical job due to the lack of appropriate full time job. The findings are as follows: (1) the youths devoted to atypical work are involuntary mostly; (2) there are nine “low” features of atypical works, including wage, welfare, working status, working safety, connection, autonomy, skill, challenge, and stability; (3) they quitted their jobs either by their own choices or under certain pressure. Finally, implications and recommendations for policy makers and following researchers are also discussed and presented.

Keywords: Young Employment, Atypical Employment, Labour Market Risk

* Master of Youth & Children Welfare Department, Providence University.

** Assistant Professor, Youth & Children Welfare Department, Providence University.