

勞動部勞動力發展署中彰投分署

青年求職行為及  
非典型就業現況調查



委託單位：勞動部勞動力發展署中彰投分署  
執行廠商：異視行銷市場調查股份有限公司  
計畫主持人：林玲舟  
聯絡電話：(02)8772-3358

# 目錄

摘要.....	I
第一節 青年就業現況.....	I
第二節 非典型就業現況.....	I
第三節 質化訪談與焦點團體座談內容.....	I
第四節 建議.....	I
第壹章 緒論.....	1
第一節 調查緣起.....	1
第二節 調查目的.....	1
第貳章 文獻探討.....	2
第一節 中彰投地區產業環境現況.....	2
第二節 中彰投地區青年勞動力概況.....	3
第三節 國際組織與主要國家促進青年就業政策.....	5
第四節 國內最新投資青年就業方案政策.....	14
第五節 青年求職行為.....	21
第六節 非典型就業之概況.....	26
第參章 調查過程與方法.....	35
第一節 調查範圍、內容與對象.....	35
第二節 抽樣設計.....	35
第三節 辦理中彰投青年就業現況調查深度訪談.....	38
第四節 辦理中彰投青年就業現況調查焦點團體.....	40
第肆章 整體調查結果與分析.....	43
第一節 青年求職行為調查.....	43
第二節 青年非典型就業調查.....	66
第伍章 質化研究發現.....	83
第一節 辦理中彰投青年就業現況訪談.....	83
第二節 辦理中彰投青年求職行為及非典型就業現況調查焦點團體.....	92
第陸章 調查結論與建議.....	98
第一節 調查結論.....	98

一、	青年求職行為 .....	98
二、	青年非典型就業現況 .....	100
	第二節 建議 .....	102
附錄 1	調查問卷-青年典型就業 .....	104
附錄 2	調查問卷-青年非典型就業 .....	110
	參考文獻 .....	115

## 圖目錄

圖 2-4-1 2018 年主要國家部分工時勞工占就業者之比率 .....	31
圖 2-4-2 2018 年主要國家部分工時就業者兩性結構 .....	31

## 表目錄

表 2-1-1 中彰投地區各行業營利事業家數 .....	2
表 2-1-2 中彰投地區各行業營利事業銷售額 .....	1
表 2-1-3 中彰投各縣市營利事業家數 .....	1
表 2-1-4 中彰投各縣市營利事業銷售額 .....	1
表 2-1-5 臺灣地區各縣市工廠營運指標 .....	2
表 2-2-1 臺灣勞動力及勞動參與率 .....	3
表 2-2-2 臺灣 15~29 歲青年勞動力及勞動參與率 .....	3
表 2-2-3 臺灣 15~29 歲青年失業率 .....	4
表 2-4-1 15-24 歲部分工時就業者人數比率 .....	32
表 2-4-2 15-29 歲部分時間、臨時性或人力派遣就業者 .....	33
表 2-4-3 15-29 歲部分時間、臨時性或人力派遣就業者工作原因 .....	34
表 3-2-1 母體及樣本配置表 .....	36
表 3-2-2 青年求職行為樣本代表性檢定表(加權前).....	37
表 3-2-3 青年求職行為樣本代表性檢定表(加權後).....	37
表 3-3-1 受訪者列表 .....	38
表 3-4-1 座談會譯碼表 .....	42
表 3-4-2 青年求職行為出席狀況表 .....	42
表 3-4-3 專家場次出席狀況表 .....	42
表 3-4-4 青年非典型就業出席狀況表 .....	42

表 4-1-1 樣本配置表 .....	43
表 4-1-2 受訪者找工作的管道(n=813).....	44
表 4-1-3 受訪者認為哪個管道找工作最有效 .....	45
表 4-1-4 曾做過哪些求職準備(n=813).....	46
表 4-1-5 實習過後是否有留任次數表 .....	47
表 4-1-6 最有幫助的就業準備 .....	48
表 4-1-7 找到第一份工作所花費的時間 .....	49
表 4-1-8 求職的過程中所遇到的困難項目次數表 .....	50
表 4-1-9 尋求協助的管道項目次數表 .....	51
表 4-1-10 最能有效解決困難的管道項目次數表 .....	52
表 4-1-11 職業類別.....	53
表 4-1-12 行業類別 .....	54
表 4-1-13 工作考量因素項目 .....	55
表 4-1-14 每週平均工時 .....	56
表 4-1-15 每月工作薪資 .....	57
表 4-1-16 留任或離開目前的工作的主要原因 .....	58
表 4-1-17 知道中彰投分署各就業中心服務項目 .....	59
表 4-1-18 有使用過中彰投分署各就業中心的服務 .....	59
表 4-1-19 哪一項服務對求職過程最為實用 .....	60
表 4-1-20 不知道/沒使用過中彰投分署各項就業服務資源回答 .....	61
表 4-1-21 認為中彰投分署各項就業服務資源不實用的主要原因 .....	62
表 4-1-22 知道中彰投分署辦理職業訓練項目 .....	63
表 4-1-23 分署職業訓練各項資源參與度 .....	63
表 4-1-24 不知道/沒使用過中彰投分署各項職業訓練資源的主要原因 .....	64
表 4-1-25 對中彰投分署各項就業服務或職業訓練服務的建議 .....	65

表 4-2-1 問卷-樣本配置表 .....	66
表 4-2-2 求職管道 .....	67
表 4-2-3 非典型最有效管道項目次數表 .....	68
表 4-2-4 求職準備項目次數表 .....	69
表 4-2-5 有無實習留任項目次數表 .....	69
表 4-2-6 哪一項就業準備最有幫助 .....	70
表 4-2-7 畢業後花幾個月的時間找到第一份工作 .....	71
表 4-2-8 過程中遇到的困難 .....	72
表 4-2-9 尋求協助的管道項目 .....	73
表 4-2-10 最能有效解決在求職過程中碰到困難的管道 .....	74
表 4-2-11 非典型就業型態.....	75
表 4-2-12 職業類別 .....	75
表 4-2-13 是否為第一份工作 .....	76
表 4-2-14 目前的工作任職時間 .....	76
表 4-2-15 是否曾經從事正職(全時)工作.....	77
表 4-2-16 每週平均工時 .....	77
表 4-2-17 自願性或非自願性 .....	79
表 4-2-18 從事非典型就業的原因 .....	79
表 4-2-19 目前工作時數的看法 .....	80
表 4-2-20 希望增加工作時數 .....	80
表 4-2-21 希望減少工作時數 .....	81
表 4-2-22 每月平均薪資 .....	81
表 4-2-23 是否還有其他經濟來源 .....	82
表 4-2-24 未來的工作規劃 .....	82

## 摘要

依據本計畫調查目的，針對分署轄內青年求職行為及非典型就業現況，相關調查結果摘要及相關建議如下：

### 第一節 青年就業現況

- 一、青年透過人力銀行網站找尋工作仍為多數，且在學期間與畢業後的求職準備項目有所差異，畢業後青年多數能在 3 個月內找到第 1 份工作。
- 二、青年的求職困難主要在於經歷不足、薪資不符期待、個人能力方面，而遇到問題多數會上網搜尋相關問題，或是尋求親友協助。
- 三、青年偏好找服務業相關工作，尋職時以薪資條件為主要考量，但轉換工作時會多加考量其未來發展性。
- 四、整體青年對於中彰投分署所提供就業服務以知曉「查詢就業職缺資訊並推介」最多，然而針對各項職業訓練服務部分則以「分署自辦職前訓練」知曉度為高。

### 第二節 非典型就業現況

- 一、非典型就業青年透過人力銀行找尋工作為大多數，且在學期間與畢業後的求職準備行為亦有所差異，畢業後多數非典型就業青年能在 3 個月內找到工作。
- 二、非典型就業青年遇到的求職困難主要為經歷不夠與不知道自己適合的工作，解決問題的管道以親友幫忙和上網搜尋答案為主。
- 三、非典型就業青年現職多非第一份工作且曾從事正職工作，選擇非典型就業以時間彈性自由為主要目的，但絕大多數都希望增加或維持現有工時。
- 四、非典型就業青年多沒有其他經濟收入，往後的職涯規劃大多數希望維持現有工作型態，另有少數尋求創業。

### 第三節 質化訪談與焦點團體座談內容

- 一、青年就學期間對於職涯規劃較為迷惘，學校方面積極運用企業實習等相關措施讓青年有更多機會認識職場，已略有成效。
- 二、雇主端表示現在青年多對於職涯規劃沒有充足準備，面對產業環境變遷下雇主端與勞工端都需要更認識就業市場環境。
- 三、對於非典型就業的青年而言，需要多提供有關職場安全、職場倫理及勞工權益教育等訓練課程。
- 四、盤點近年產業發展趨勢，提升產官學之就業媒合能力。
- 五、整合網路數位媒體提高就業資訊曝光率與便利性。
- 六、更加掌握非典型工作者求職障礙並提供服務資源。
- 七、面對青年就業求職困境，可多培養人才溝通技巧、強化競爭優勢等。

### 第四節 建議

- 一、建議持續加強分署網路社群資源行銷就業服務、職業訓練資源，以及相關產業訊息及政策說明。
- 二、建議加強與學校端的資源整合，引導青年提升對於各項求職準備的意願。
- 三、建議應用「薪資行情及大專生就業導航」進行轄內大數據運用分析，瞭解青年最新就業流向。
- 四、建議分署考慮研擬新興業態就業市場現況調查。
- 五、加強辦理勞工權益教育等訓練課程或講座，讓青年求職者（尤其係對非典型就業偏好較高的青年）能認識及主動維護勞動權益。

## 第壹章 緒論

### 第一節 調查緣起

15 至 29 歲青年就業一向是社會各界矚目的議題。求職行為方面，在行動裝置普及化，加上社會觀念變遷，青年尋職較以往擁有更多彈性。但從相關數據可發現：部分青年因職涯迷惘讓尋職腳步遲緩。此外，青年利用公立就業服務的比例也正逐漸下降，以中彰投分署為例，107 年青年求職者約占整體求職者之三成，比起高峰期達四至五成，減少許多。主計總處調查也發現：青年透過公立就業服務機構找到現職工作的比例，僅兩個百分點左右。

就業型態方面，網路科技讓近年平台經濟（又稱共享經濟）的新業態興起，傳統僱傭關係可能將由更多的承攬、外包合約等取代。根據主計總處調查：15 至 29 歲非典型就業型態占該年齡層就業者已超過一成，且逐年上升。由於非典型就業型態面對比正職員工更大的不確定性，相關勞動保護制度的不健全，對這類型就業所產生之負面影響，須妥為因應，中彰投分署肩負勞動力發展任務，面對上述現況，有必要透過本次探索性調查，完成以下調查目的，俾利中彰投分署重新檢視現行相關就業服務及職業訓練服務模式之適切性，研擬行動方案，繼續促進轄區青年就業。

### 第二節 調查目的

#### 一、針對「求職行為」方面：

- (一) 瞭解轄內青年求職行為（包含求職目標的訂定、職業認知來源、畢業前多久開始進行尋職準備以及尋職管道等）。
- (二) 瞭解轄內青年對於中彰投分署就業服務及職業訓練服務措施的瞭解程度及建議。
- (三) 透過辦理焦點座談會，蒐集相關領域專家對於本案議題之意見。

#### 二、針對「非典型就業」方面：

- (一) 蒐集彙整國內外青年非典型就業的現況、影響因素及遭遇困難。
- (二) 調查瞭解轄內青年目前的非典型就業型態，以及未來擇業意向。
- (三) 針對非典型就業青年，瞭解其選擇該職業的原因、獲取就業資訊來源、收入情形及就業遭遇困難。
- (四) 透過辦理焦點座談會，蒐集相關領域專家對於本案議題之意見。

## 第貳章 文獻探討

### 第一節 中彰投地區產業環境現況

#### 一、中彰投地區各行業營利事業設立及產值

108 年底臺灣地區各行業營利事業家數為 1,434,466 家，中彰投地區約占整體的 13.4%，計有 192,022 家。中彰投地區營利事業家數以「批發及零售業」的 85,852 家最多，占 44.7%，其次是「製造業」29,592 家占 15.4%，「住宿及餐飲業」18,690 家則占 9.7%排第三。

表 2-1-1 中彰投地區各行業營利事業家數

(單位：家，%)

行業分類	臺灣整體	各行業占 臺灣整體比例	中彰投地區	各行業占中彰投 地區比例
總計	1,434,466	100.0%	192,022	100.0%
A.農、林、漁、牧業	11,201	0.8%	546	0.3%
B.礦業及土石採取業	995	0.1%	85	0.0%
C.製造業	144,129	10.0%	29,592	15.4%
D.電力及燃氣供應業	1,436	0.1%	126	0.1%
E.用水供應及污染整治業	7,379	0.5%	892	0.5%
F.營建工程業	122,245	8.5%	15,981	8.3%
G.批發及零售業	672,736	46.9%	85,852	44.7%
H.運輸及倉儲業	32,555	2.3%	3,414	1.8%
I.住宿及餐飲業	152,200	10.6%	18,690	9.7%
J.資訊及通訊傳播服務業	21,271	1.5%	2,288	1.2%
K.金融及保險業	34,333	2.4%	3,492	1.8%
L.不動產業	36,726	2.6%	5,476	2.9%
M.專業、科學及技術服務業	48,331	3.4%	6,416	3.3%
N.支援服務業	30,536	2.1%	4,053	2.1%
O.公共行政及國防；強制性社會安全	12	0.0%	2	0.0%
P.教育業	3,581	0.2%	438	0.2%
Q.醫療保健及社會工作服務業	1,060	0.1%	135	0.1%
R.藝術、娛樂及休閒服務業	30,569	2.1%	3,548	1.8%
S.其他服務業	83,041	5.8%	10,995	5.7%
X.其他不能歸類之行業	130	0.0%	1	0.0%

資料來源：財政部財政統計資料庫

就各行業別銷售額分析顯示 107 年底臺灣營利事業整體銷售額為 42,744,652,799 千元，其中中彰投地區約占整體的 14.0%，計有 5,990,692,859 千元。中彰投地區各行業銷售額以「製造業」的 2,712,441,625 千元最多，占 45.3%，其次為「批發及零售業」的 1,955,879,562 千元(32.6%)。相較臺灣整體各行業銷售額占比發現，中彰投地區在「製造業」的比例較整體高出 9.5 個百分點，而「金融及保險業」較整體低 3.7 個百分點；「批發及零售業」則較整體低 2.8 個百分點。

表 2-1-2 中彰投地區各行業營利事業銷售額

(單位：千元，%)

行業分類	臺灣整體	各行業占臺灣整體比例	中彰投地區	各行業占中彰投地區比例
總計	42,744,652,799	100.0%	5,990,692,859	100.0%
A.農、林、漁、牧業	56,225,539	0.1%	7,886,315	0.1%
B.礦業及土石採取業	49,810,390	0.1%	8,126,951	0.1%
C.製造業	15,322,653,936	35.8%	2,712,441,625	45.3%
D.電力及燃氣供應業	905,390,763	2.1%	166,467,947	2.8%
E.用水供應及污染整治業	215,836,879	0.5%	37,857,894	0.6%
F.營建工程業	2,328,468,930	5.4%	373,574,322	6.2%
G.批發及零售業	15,132,460,563	35.4%	1,955,879,562	32.6%
H.運輸及倉儲業	1,282,033,535	3.0%	82,963,719	1.4%
I.住宿及餐飲業	694,217,386	1.6%	111,575,939	1.9%
J.資訊及通訊傳播服務業	1,232,398,172	2.9%	61,815,081	1.0%
K.金融及保險業	2,503,332,278	5.9%	129,589,390	2.2%
L.不動產業	1,253,256,993	2.9%	187,830,395	3.1%
M.專業、科學及技術服務業	779,310,047	1.8%	50,339,518	0.8%
N.支援服務業	543,607,569	1.3%	44,871,735	0.7%
O.公共行政及國防；強制性社會安全	3,271,485	0.0%	263,635	0.0%
P.教育業	20,333,059	0.0%	3,166,879	0.1%
Q.醫療保健及社會工作服務業	31,518,601	0.1%	2,407,119	0.0%
R.藝術、娛樂及休閒服務業	105,235,133	0.2%	14,695,799	0.2%
S.其他服務業	246,590,055	0.6%	36,781,562	0.6%
X.其他不能歸類之行業	38,701,485	0.1%	2,157,473	0.0%

資料來源：財政部財政統計資料庫

## 二、中彰投地區各縣市營利事業設立及產值

中彰投地區各縣市產業別之營利事業均以「批發及零售業」的家數最多，其中南投縣的 11,863 家(46.7%)最高。臺中市(29,592 家)及彰化縣(17,029 家)在「製造業」的家數則分別占 15.4%及 23.7%，分別於該縣市設立營利事業單位數居次，另外，南投縣則以「住宿及餐飲業」(3,908 家，15.4%)居次要行業。

表 2-1-3 中彰投各縣市營利事業家數

(單位：家，%)

行業分類	各行業別占中彰投地區比例	臺中市		彰化縣		南投縣	
		家數	百分比	家數	百分比	家數	百分比
總計	100.0%	192,022	100.0%	71,851	100.0%	25,378	100.0%
A.農、林、漁、牧業	0.3%	546	0.3%	861	1.2%	496	2.0%
B.礦業及土石採取業	0.0%	85	0.0%	19	0.0%	41	0.2%
C.製造業	15.4%	29,592	15.4%	17,029	23.7%	1,781	7.0%
D.電力及燃氣供應業	0.1%	126	0.1%	159	0.2%	22	0.1%
E.用水供應及污染整治業	0.5%	892	0.5%	408	0.6%	128	0.5%
F.營建工程業	8.3%	15,981	8.3%	5,152	7.2%	2,374	9.4%
G.批發及零售業	44.7%	85,852	44.7%	30,521	42.5%	11,863	46.7%
H.運輸及倉儲業	1.8%	3,414	1.8%	1,014	1.4%	464	1.8%
I.住宿及餐飲業	9.7%	18,690	9.7%	5,807	8.1%	3,908	15.4%
J.資訊及通訊傳播服務業	1.2%	2,288	1.2%	287	0.4%	142	0.6%
K.金融及保險業	1.8%	3,492	1.8%	928	1.3%	204	0.8%
L.不動產業	2.9%	5,476	2.9%	1,259	1.8%	403	1.6%
M.專業、科學及技術服務業	3.3%	6,416	3.3%	1,056	1.5%	447	1.8%
N.支援服務業	2.1%	4,053	2.1%	953	1.3%	479	1.9%
O.公共行政及國防；強制性社會安全	0.0%	2	0.0%	1	0.0%	0	0.0%
P.教育業	0.2%	438	0.2%	132	0.2%	48	0.2%
Q.醫療保健及社會工作服務業	0.1%	135	0.1%	31	0.0%	10	0.0%
R.藝術、娛樂及休閒服務業	1.8%	3,548	1.8%	1,494	2.1%	882	3.5%
S.其他服務業	5.7%	10,995	5.7%	4,740	6.6%	1,686	6.6%
X.其他不能歸類之行業	0.0%	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

資料來源：財政部財政統計資料庫

由下表 2-1-4 所示，中彰投地區各縣市行業之營利事業銷售額方面，均以「製造業」的銷售額最多，其中彰化縣(853,870,368 千元)「製造業」銷售額占 59.1%，高於中彰投地區整體比例 13.8 個百分點。臺中市「製造業」之銷售額雖相對高，但略低於中彰投地區整體，而「批發及零售業」(1,480,924,804 千元)卻高於中彰投地區整體達 2.6 個百分點，顯現都市化城市發展有助於「批發及零售業」發展。

表 2-1-4 中彰投各縣市營利事業銷售額

(單位：千元，%)

項目	各行業別 占中彰投 地區比例	臺中市		彰化縣		南投縣	
		金額	百分比	金額	百分比	金額	百分比
總計	100.0%	4,259,595,905	100.0%	1,444,890,717	100.0%	286,206,237	100.0%
A.農、林、漁、牧業	0.1%	3,408,569	0.1%	2,888,475	0.2%	1,589,271	0.6%
B.礦業及土石採取業	0.1%	5,447,662	0.1%	266,462	0.0%	2,412,827	0.8%
C.製造業	45.3%	1,740,261,554	40.9%	853,870,368	59.1%	118,309,703	41.3%
D.電力及燃氣供應業	2.8%	113,301,814	2.7%	40,236,059	2.8%	12,930,074	4.5%
E.用水供應及污染整治業	0.6%	26,633,761	0.6%	9,766,124	0.7%	1,458,009	0.5%
F.營建工程業	6.2%	300,700,017	7.1%	52,912,936	3.7%	19,961,369	7.0%
G.批發及零售業	32.6%	1,480,924,804	34.8%	385,868,510	26.7%	89,086,248	31.1%
H.運輸及倉儲業	1.4%	63,358,016	1.5%	14,750,320	1.0%	4,855,383	1.7%
I.住宿及餐飲業	1.9%	83,260,896	2.0%	15,937,671	1.1%	12,377,372	4.3%
J.資訊及通訊傳播服務業	1.0%	48,112,807	1.1%	9,356,297	0.6%	4,345,977	1.5%
K.金融及保險業	2.2%	103,245,746	2.4%	19,584,982	1.4%	6,758,662	2.4%
L.不動產業	3.1%	165,979,646	3.9%	18,337,767	1.3%	3,512,982	1.2%
M.專業、科學及技術服務業	0.8%	44,243,783	1.0%	4,590,441	0.3%	1,505,294	0.5%
N.支援服務業	0.7%	37,755,930	0.9%	5,399,144	0.4%	1,716,661	0.6%
O.公共行政及國防；強制性社會安全	0.0%	262,946	0.0%	689	0.0%	0	0.0%
P.教育業	0.1%	2,819,488	0.1%	285,811	0.0%	61,580	0.0%
Q.醫療保健及社會工作服務業	0.0%	1,957,485	0.0%	419,739	0.0%	29,895	0.0%
R.藝術、娛樂及休閒服務業	0.2%	10,671,294	0.3%	1,739,646	0.1%	2,284,859	0.8%
S.其他服務業	0.6%	25,698,992	0.6%	8,248,960	0.6%	2,833,610	1.0%
X.其他不能歸類之行業	0.0%	1,550,695	0.0%	430,317	0.0%	176,461	0.1%

資料來源：財政部財政統計資料庫查詢(107 年)

### 三、中彰投地區工廠設立登記情形

目前中彰投地區產業經濟環境發展仍以「製造業」為重，為瞭解就業需求動態，本研究進一步分析中彰投地區工廠設立及相關營運指標，分析 106 年工廠校正資料，中彰投區營運中工廠家數占臺灣整體 33.3%，從業員工數占 23.9%，全年營收占 18.3%，其中臺中市在營運中工廠家數(18,281 家，居第 2 位)、年底從業員工人數(434,773 人，居第 3 位)、全年營業收入(2,084,511 百萬元，居第 3 位)、研究發展經費(48,444 百萬元，居第 6 位)、全年固定資產投資金額(229,194 百萬元，居第 1 位)大部分位列前三名。

整體而言，106 年工廠校正資料顯示，中彰投區營運中工廠家數較 104 年增加 2,039 家，上升 7.6%；從業員工人數亦增加 45,961 人，成長 7.3%；全年營業收入增加 155,344 百萬元，成長幅度為 5.4%；在研究發展經費增加 13,165 百萬元，大幅增加 29.1%；全年固定資產投資金額增加 58,105 百萬元，大幅成長 26.1%，各項工廠營運指標皆為成長。

表 2-1-5 臺灣地區各縣市工廠營運指標

地區別	營運中工廠家數 (家)				年底從業員工人數 (人)				全年營業收入 (百萬)				研究發展經費 (百萬)				全年固定資產投資金額 (百萬)			
	103 年	104 年	106 年	106 年 占比 (%)	103 年	104 年	106 年	106 年 占比 (%)	103 年	104 年	106 年	106 年 占比 (%)	103 年	104 年	106 年	106 年 占比 (%)	103 年	104 年	106 年	106 年 占比 (%)
台灣地區	81,986	83,532	87,149	100.0%	2,659,990	2,700,953	2,810,597	100.0%	17,895,309	16,327,906	16,711,564	100.0%	459,133	486,987	530,598	100.0%	1,190,844	1,249,439	1,310,924	100.0%
中彰投區	26,130	27,001	29,040	33.3%	609,111	625,368	671,329	23.9%	3,013,676	2,896,598	3,051,941	18.3%	43,013	45,248	58,413	11.0%	212,076	222,276	280,381	21.4%
台中市	16,479	16,955	18,281	21.0%	390,623	399,375	434,773	15.5%	2,024,213	1,926,139	2,084,511	12.5%	34,242	36,291	48,444	9.1%	170,788	166,110	229,194	17.5%
彰化縣	8,794	9,185	9,948	11.4%	186,314	193,207	205,741	7.3%	822,111	789,274	809,530	4.8%	6,415	6,544	7,575	1.4%	35,351	49,111	44,408	3.4%
南投縣	857	861	811	0.9%	32,174	32,786	30,815	1.1%	167,352	181,185	157,900	0.9%	2,357	2,413	2,394	0.5%	5,937	7,056	6,779	0.5%

資料來源：經濟部統計處工廠校正資料(105 年為工商普查年，故當年度無公佈工廠校正資料)

## 第二節 中彰投地區青年勞動力概況

根據行政院主計總處 107 年度人力資源調查統計年報資料顯示，臺灣勞動力人口約為 1,187 萬 4 千人，其中中彰投地區勞動力人口約為 229 萬 2 千人，占 19.3%。整體來看，中彰投地區 107 年勞動參與率為 59.6%，失業率為 3.7%；分析中彰投地區各縣市情形，以臺中市(137 萬 5 千人)勞動力人口較多，勞動參與率(58.3%)則略低於整體(59.0%)。在失業率方面，三個縣市之間無太大差異。

表 2-2-1 臺灣勞動力及勞動參與率

(單位：千人，%)

區域別	15 歲以上人口	勞動力			非勞動力	勞動力參與率(%)			失業率(%)		
		總計	就業者	失業者		105 年	106 年	107 年	105 年	106 年	107 年
臺灣整體	20,129	11,874	11,434	440	8,254	58.7	58.8	59.0	3.9	3.8	3.7
中彰投區	<b>3,896</b>	<b>2,292</b>	<b>2,208</b>	<b>84</b>	<b>1,604</b>	<b>59.4</b>	<b>59.7</b>	<b>59.6</b>	<b>3.8</b>	<b>3.7</b>	<b>3.7</b>
臺中市	2,360	1,375	1,325	51	985	58.6	58.1	58.3	3.8	3.7	3.7
彰化縣	1,099	647	623	23	452	59.8	59.4	58.9	3.8	3.6	3.6
南投縣	437	270	260	10	167	59.7	61.7	61.7	3.9	3.7	3.7

資料來源：行政院主計總處人力資源調查

### 一、中彰投地區青年勞動力及勞動參與率

青年勞動力方面，臺灣 15~29 歲青年勞動力人口約為 239 萬 3 千人，中彰投地區 15~29 歲青年勞動力人口約為 49 萬人，占 20.5%；勞動參與率方面，107 年臺灣 15 至 29 歲青年勞動參與率為 53.0%，中彰投地區則為 53.8%，略高於臺灣肘體；進一步觀察中彰投區各縣市 15 至 29 歲勞動力人口占比，分別為臺中市(21.6%)、彰化縣(20.7%)、南投縣(21.9%)，均較臺灣整體(20.2%)為高。

表 2-2-2 臺灣 15~29 歲青年勞動力及勞動參與率

(單位：千人，%)

區域別	勞動力	15-29 歲勞動力				15-29 歲勞動力人口占比(%)	15-29 歲勞動力參與率(%)		
		總計	15-19 歲	20-24 歲	25-29 歲		105 年	106 年	107 年
臺灣整體	11874	2393	123	849	1421	20.2	51.5	51.9	53.0
中彰投區	<b>2292</b>	<b>490</b>	<b>25</b>	<b>169</b>	<b>296</b>	<b>21.4</b>	<b>52.3</b>	<b>53.1</b>	<b>53.8</b>
臺中市	1375	297	16	99	182	21.6	49.5	49.4	51.4
彰化縣	647	134	5	47	82	20.7	53.0	52.6	50.8
南投縣	270	59	4	23	32	21.9	54.3	57.2	59.2

資料來源：行政院主計總處人力資源調查

## 二、中彰投地區青年失業率

針對近三年失業率趨勢分析，臺灣 15~29 歲青年失業率於 105 年(9.4%)達到最高，於 107 年下降至 8.9%。依各年齡層觀察，107 年以 20~24 歲(12.0%)最高，其次為 15~19 歲(8.5%)，25~29 歲(6.4%)則再次之，分別為整體失業率(3.7%)之 3.2 倍、2.3 倍及 1.7 倍。

進一步分析 107 年中彰投區各縣市青年失業率，以南投縣 15~29 歲(11.4%)失業率最高，其次為臺中市 (10.0%)，彰化縣(7.7%)則再次之；依各年齡層進行比較，南投縣 20~24 歲(18.4%)與 25~29 歲(7.7%)青年失業率均較臺灣地區為高；彰化縣僅 20~24 歲(13.5%)青年失業率較高；而臺中市 15~19 歲(11.0%)及 20~24 歲(13.3%)失業率均高於臺灣地區。整體觀察中彰投區，107 年 15~29 歲青年失業率(9.7%)較 106 年(9.3%)略為下降 0.4 個百分點。

表 2-2-3 臺灣 15~29 歲青年失業率

(單位：千人，%)

區域別	15~29 歲 (整體)			15~19 歲			20~24 歲			25~29 歲		
	105 年	106 年	107 年	105 年	106 年	107 年	105 年	106 年	107 年	105 年	106 年	107 年
臺灣整體	9.4	9.2	8.9	8.9	8.8	8.5	12.6	12.4	12.0	6.8	6.6	6.4
中彰投區	9.2	9.3	9.7	7.5	8.1	7.7	13.0	13.6	15.1	7.0	6.1	6.4
臺中市	7.5	8.8	10.0	3.5	8.4	11.0	12.1	11.8	13.3	7.0	6.2	5.8
彰化縣	9.6	9.4	7.7	8.9	10.2	3.9	12.4	12.0	13.5	7.6	5.9	5.7
南投縣	10.3	9.6	11.4	10.0	5.8	8.1	14.5	17.0	18.4	6.4	6.1	7.7

資料來源：行政院主計總處人力資源調查

### 第三節 國際組織與主要國家促進青年就業政策

青年勞動力是國家發展的重要基礎，各先進國家亦重視青年就業政策，期能有效降低青年失業率，協助青年從學校順利進入職場。本節羅列聯合國、OECD、ILO、歐盟的促進青年就業相關政策，接續羅列鄰近亞洲及歐美等國促進青年就業相關政策。

#### 一、 聯合國相關政策

1995年，聯合國制訂青年行動綱領(World Programme of Action for Youth, WPAY)，目的係使世界各地生活在不同發展階段和不同經濟社會情況國家中的青年皆能充分參與社會生活，其中一項即為「得到與他們能力相適的就業機會<sup>1</sup>」。此綱領中當中包括15項議題，「就業」(Employment)為其中一項。

世界各地都有青年失業和未充分就業的問題，青年失業使青年無法獲得獨立建立家庭，和參與社會生活的機會。技術和通訊的進步，再加上生產力的提高，帶來了新的挑戰和新的就業機會。失業問題產生了各種社會問題，青年特別容易受到失業的負面影響：缺乏技能、失去自尊、處於邊緣地位和貧困，此為人力資源的浪費；綱領中提供了四種行動建議如下表：

項目	行動建議
自營就業機會 (Opportunities for self-employment)	各國政府和組織制定或推動各種計畫，鼓勵和支持青年就業方案
特定青年群體的就業機會 (Employment opportunities for specific groups of young people)	各國政府應斟酌在用來增加青年就業機會的經費範圍內，提撥資源用於支持青年婦女、殘疾青年、退伍青年、移民青年、難民青年、流離失所者、街頭青年和原住民青年的方案
青年參與社區義工服務 (Voluntary community services involving youth)	這種方案可用來取代服兵役，或者也可以作為教育課程中的必修部分，視國家的政策和優先次序而定
技術變革產生的需要 (Needs created by technological changes)	各國政府，特別是已開發國家，應當鼓勵在一些因技術創新而快速發展的領域為青年創造就業機會 <sup>2</sup>

資料來源：周佳玟(2014)

2003年世界青年日，當時的聯合國主席安南(Kofi Annan)提出青年發展「4E」能力，以因應全球化經濟的挑戰。「4E」即：促進青年「就業力」(Employability)、

<sup>1</sup>原文為「Access to employment opportunities equal to their abilities」。

<sup>2</sup>UN(2007)，World Programme of Action for Youth。

提供青年「平等機會」(Equal Opportunities)、培養青年「創業家精神」(Entrepreneurship)及「創造就業機會」(Employment Creation)(邱俊榮, 2012), 並據此成立四個工作團隊, 為各國政府編寫青年就業國家行動計畫之審查報告及技術性規劃建議。2010年2月的聯合國大會中針對青年政策的部分, 再次強調「青年行動綱領」的重要性, 並指出當前金融和經濟危機中, 青年格外脆弱, 不但工作條件差, 更因此容易陷入失業的困境。

## 二、經濟合作暨發展組織(OECD): 青年行動計畫

OECD於2013年5月推動青年行動計畫(Action Plan for Youth), 目的在於解決青年失業問題, 增強青年長期就業願景。因應青年行動計畫, 各國部長們強調, 應把政策重心放在最弱勢的青年族群, 確保年輕人能成功就業。而青年就業的障礙往往是多層面的因素組成, 需要由基層地方政府進行政策整合, 方能應對複雜的就業問題。

對此, OECD於2013~2014年的「在地經濟及就業發展」(Local Economic and Employment Development, LEED)計畫中, 推動「青年在地就業策略」(Local Strategies for Youth Employment), 從二大面向著眼:

(一) 首要面向, 從管理觀點檢視青年在地就業策略, 包括:

1. 針對重點地區提供適當的激勵誘因, 與在地勞動市場成為夥伴, 建立相關利害關係人的合作機制。
2. 改善畢業生就業流向資料的可用性, 確認在地技能供需落差, 做為青年在地就業策略的起點。
3. 促進民間企業投入人才培育, 確保未來有充足的勞動力。
4. 以產業別為導向, 結合特定產業相關利害關係人, 包括教育機構、就業服務機構以及其他政府部門共同發展職涯路徑、確認技能需求, 並讓青年與在地經濟有所連結。
5. 減少政府挹注資源, 增加青年就業輔導與訓練之相關機構自籌款, 如: 企業募款、申請專案等。
6. 監督方案的執行狀況並評估成果。

(二) 次要面向, 是促進在地化就業的管道及方法:

1. 提早投資教育、避免中報, 並提供持續性的技能訓練。
2. 教育青年人正式及非正式學習的價值, 鼓勵青年人瞭解自我及專業優勢,

- 打破舊有框架的思考模式，並瞭解自己所能達成的目標。
3. 創造成功職場的職涯路徑，改善踏入職場的社會新鮮人就業期望。
  4. 製造吸引青年人的工作機會，並確保合理的工作條件及適切的工作內容。
  5. 透過創造促進就業的商業環境、推動師徒制與青年的職業教育、贊助青年創業與提升創業技巧，以及透過價值鏈(value chain)發展改善工作機會，發展在地經濟(Local Economic Development, LED)<sup>3</sup>。

OECD 認為積極解決青年失業問題，應強調低技能、移民等最弱勢的青年，並改善教育體制。以下為「OECD 青年行動計畫(OECD Action Plan for Youth)」之關鍵內容。

#### (一) 解決當前青年失業危機

1. 解決疲軟的總體需求及創造就業機會。
2. 針對失業青年提供足夠的收入支援，直到勞動市場條件改善;惟需同時要求其積極尋求並參與工作，以提高失業青年對工作的準備度及就業力。
3. 維持與儘可能加速活絡勞動市場的相關措施，包括輔導，協助求職及創業方案，並提供最弱勢的青年(例如低技能及具有移民背景者)更多強而有力的支持。
4. 解決低技能青年就業時所面臨的勞動力需求端障礙，例如高勞動成本。
5. 鼓勵雇主持續或擴大優質學徒及實習計畫，包括必要時提供額外的財政激勵誘因。

#### (二) 增強青年長期就業前景

1. 強化教育系統，並讓所有青年對工作做好準備
  - (1) 解決與降低學校輟學率，並對未完成高中教育或同等學力者提供進修機會。
  - (2) 確保所有青年的基礎與橫向技能達到良好水平。
  - (3) 賦予所有青年具備勞動市場相關的技能。
2. 強化職業教育和訓練的角色及效能
  - (1) 確保職業教育和訓練計畫提供良好的基礎技能水平，並在必要的情況下提供額外協助。

---

<sup>3</sup> OECD, Local Strategies for Youth Employment: Learning from Practice。

- (2) 確保職業教育和訓練計畫更能符合勞動市場需求，並提供青年工作所需技能。
  - (3) 確保職業教育和訓練計畫係以工作導向為基礎的學習，必要時融合工作及課堂學習，讓青年在最有效的環境中習得相關技能，並提高學徒的品質。
  - (4) 確保該會夥伴積極參與發展職業教育和訓練計畫，不僅關注當前勞動市場需求，也培育/養更廣泛的就業技能。
3. 協助青年從教育過渡到工作
- (1) 在青年離開教育系統前，提供他們適當的工作經驗機會。
  - (2) 提供優質的職涯輔導服務，包括高品質的職涯資訊和勞動市場前景，以助青年做更好的職涯選擇。
  - (3) 獲得社會夥伴支持協助青年順利過渡到工作的承諾。
4. 重塑勞動市場政策，以促進就業
- (1) 確保永久性和臨時性工作者在就業保護上有更公平的待遇，並提供合理的試用期，讓雇主給工作經驗不足的青年一個證明自己的機會，鼓勵其過渡到正職。
  - (2) 綜合運用包括有效執行勞動、稅制與社會保障法規，以及改善企業經營環境等方法，以避免企業非正式僱用青年員工。
  - (3) 對於最弱勢的青年，其培訓計畫應聚焦於補救教育、工作經驗和成人指導。

### 三、國際勞工組織(ILO):全球就業趨勢

ILO 於 2014 年 1 月 21 日發表的《全球就業趨勢報告》(Global Employment Trends 2014 : Risk of a Jobless Recovery)，指出：

- (一) 2013 年全球失業人數上升，東亞及南亞地區增加最多，至 2018 年全球失業率將維持在比金融海嘯前高 0.5% 水準。
- (二) 青年族群的失業情況依然嚴重，2013 年全球 15-24 歲的青年失業率達 13.1%，是成年人失業率的 3 倍。
- (三) 經濟復甦力道微弱，以致先進國家的長期失業情況增加，不但加重政府的公共支出負擔，失業者亦加速喪失就業能力，大幅降低再次就業的可能性。
- (四) 勞動市場問題改善的速度減緩，如全球勞參率並未有所增加。

東南亞地區許多女性離開勞動市場，勞參率明顯下降，且由於教育改善，青年很晚進入職場，加深這些地區未來勞動市場的勞動供給壓力；先進國家的勞參率下降與青年在就業市場找無工作機會有關。

國際勞工組織(簡稱 ILO)於 2011 年在「青年就業危機:採取行動的時刻」，報告提出 ILO 的 4 大青年就業策略目標，一是增加就業創造，改善勞動市場需求面:包括成長和經濟政策、促進創業和自僱工作、公共就業方案等;二是加速從學校到工作的過渡期:推動勞動市場需求而措施，如教育、技職訓練政策;積極性勞動市場政策，如工資補貼、稅賦減免、促進供需媒合的求職諮詢服務等。三是改善青年就業的品質及社會保障;四是保障權利、提升勞動標準、強化社會對話，確保青年有更多的參與及發聲<sup>4</sup>。

國際勞工組織(ILO)呼籲各國政府，建立改善青年失業的優良政策，將優質工作留給年輕人，並列入最優先的施政目標。以下為國際勞工組織提出給各國參考的青年就業指導原則:

- (一) 整合多方領域(如經濟、勞動市場、教育、訓練、保護措施)，進行有效的促進青年就業方案，各方案間要呼應支持，前後一致。
- (二) 邀請社會各界參與政策討論，並聽取年輕人的建議，他們的權益需要被尊重，他們的創意則可以多利用。
- (三) 擬定政策鼓勵企業主擴大投資提供更多新的工作給年輕人。
- (四) 擬定政策鼓勵年輕人創業，包括合作社與社會企業等。
- (五) 增加公共事業投資與大型基礎建設，以釋出大量的優質工作給年輕人。
- (六) 提供健全的教育與訓練體系(從學校到職場)，帶動良性循環—從青年就業能力的提升，到生產力的提高，到薪資的增長，以及更長遠經濟發展等。

#### 四、國際勞工組織(ILO)發表之 2017 年全國青年就業趨勢

根據國際勞工組織(ILO)發表之 2017 年全國青年就業趨勢報告，青年就業的新形式如下：

- (一) 自營作業者和家庭幫傭正被沒有書面契約的臨時工或臨時僱員所取代。
- (二) 年輕人擔任臨時工的機率是成年人的兩倍。
- (三) 新的工作形式—線上協作工作，因具靈活性而呈現出發展機會，但由於

<sup>4</sup> OECD, Local Strategies for Youth Employment: Learning from Practice。

監管不力，也存在危險。

(四) 年輕人重視工作保障，期望未來能夠實現。

零工經濟(gig economy)之所以崛起，初始是來自於 2008 年國際金融危機後，世界經濟增長疲軟，失業率居高不下，非典型工作在降低失業率方面發揮了一定的作用，因而成為不少國家大力推廣的就業形式。零工經濟一詞是由美國 M Squared 諮詢公司的創始人兼 CEO Diane Mulcahy 所創造，指的是由工作量不多的自由職業者構成的經濟領域，是一種會利用互聯網或應用程式在網上簽訂合同，對此，工作者可能來自於全球各地，其興起代表傳統的工作型態與意義正逐漸被顛覆，唯有「一技在身」才是對生計的真正保障，零工經濟業已成為世界各國有志者自主創業的基調，被視為是二十一世紀乃至未來的一種工作型態(羅耀宗，2018)。2016 年底美國出版的《零工經濟來了》一書指出，企業正在削減全職工作以更精準地配置人力，愈來愈多正職會被零散的「差事」取代，書中更大膽預言，10 年內自由工作者將超越全職工作者(伍芬婕，2019)。

## 五、 歐盟-小型事業法令(Small Business Act)

歐盟針對青年失業問題推出〈小型事業法〉，鼓勵青年創業，並包含四大優先方案<sup>5</sup>：

- (一) 發展青年創業技能:從小學即開始灌輸創業概念，中學開始教導創業技能，大學企業管理科系要增設創業與創新相關學門，並且要求實驗新創;職業訓練除了培養新事業規劃能力外，更增加經營事業發展能力，以提高新事業的存活率。
- (二) 提供青年創業資訊以及顧問與教練輔導:為彌補青年在知識與工作經驗的不足，政府、學界、社區、商界應合作進行創業輔導計畫，讓籌備創業的青年直接得到創業教練的指導，最佳案例是歐盟的 Erasmus for Young Entrepreneurs 交換學習計畫。
- (三) 提供青年獎助金或財務協助與輔導:降低欠缺創業資金的障礙，如德國提供 Bridging Allowance、過渡失業津貼一協助失業者創業，以及 Start-up subsidy 創業補助金，另協助媒合天使投資人(angel investor)或申請小額低利貸款等優惠;英國的 Prince's Scottish Youth Business Trust 提供失業弱勢青年種子基金，或先期資金貸款等財務協助，以及配套的訓練輔導。
- (四) 建構有利青年創業的環境:尤指設立創業育成中心，能提供全套服務，包

<sup>5</sup> 開發中國家 G20 勞工部長會議政策報告：“Giving Youth a Better Start”，a Policy Note for the G20 Meeting of Labour and Employment Ministers, Paris, 26-27 September 2011

括辦公室設備、行銷、銀行貸款、賦稅諮詢等，德國的布蘭登堡與漢堡都有類似的青年創業育成中心，兼提供低利資金與創業輔導訓練。

歐盟的經驗認為有效鼓勵青年創業方案須是整合型互補配套的方案，而非一次性或單一的政策工具。為提升政策成效有必要透過競賽機制，篩選最有成功潛力的申請案，才能即時彰顯政策效果。青年創業政策不是拯救失業青年的萬靈丹，但絕對是解決方案之一。歐盟鼓勵創業的政策對拯救失業青年的效果，目前尚無法充份驗證，但未來仍會繼續評估。

## 六、各國青年就業相關政策

表 2-2-4 各主要國青年就業相關政策

國家	青年就業特色政策	內容說明
美國	復甦法 (Recovery Act)	在美國，約有 500 萬個低收入且面臨就學或就業多重挑戰的失聯青年，因初進入職場受挫對於日後進入職場及社會參與都有有長遠的影響，美國政府在 2009 年通過了「復甦與再投資法案」(Recovery and Reinvestment Act)，採取由聯邦政府提供經費給各州，進行失業給付資格評估，並針對過去工作期間不長的失業者(包括青年、部分時間工作者和循環性失業者)，各州應將其納入失業給付對象。還針對僱用 16-24 歲失業青年的企業提供稅賦減免。透過該法案，約有 30 億美元的資金投入原有的「勞動力投資法案」，其中的 12.5 億美元特別針對失聯青年，所採用的措施包含：提供教育和訓練服務、職業訓練、就業支持以及後續的就業指輔導；此外，勞動部投入更多經費至「青年機會資助」(Youth Opportunity Grants)、「工作團」(Job Corps)和「青年發展」(YouthBuild)等聯邦計畫，提供更多青年學習和訓練的機會。
德國	「學徒制」雙軌訓練制度	學校教育結合職業訓練，通常需要 3 年到 4 年的時間。學生進入職業訓練學校學習理論，每週有數天到工廠實習，並可由雇主僱用。學生在工廠實習所需經費，由政府與雇主分攤，同時為確保學生實習訓練符合就業市場所需，相關工會也會參與提供意見，於是政府、學校、企業雇主、工會等形成在雙軌制度中的「夥伴關係」。
	「實習制度」與「職業認證資格體系」	在德國，接受過實習訓練的青年約占 65%~70%，德國權威的職業認證資格體系管理非常嚴格且正規，參與實習的人數比率高，且在全行業中均被獲得認可，對於獲得職業認證資格的青年來說，意味著獲得就業的「入場證」。這種雙元培訓體制把培訓與就業緊密結合，培訓內容通常是職業工作技能，實習地點也通常為將來的就業單位。在德國這些制度的實施得到了社會各方面的廣泛參與，例如在實習專案的管理上，企業和員工代表都參與其中，共同商定培訓內容和管理方式，並在其中引入了互惠機制，使各方利益都得到不同程度的實現。

表 2-2-5 各主要國青年就業相關政策(續)

英國	青年協定計畫	英國訂定「青年協定計畫」(the New Deal for young People)，其目標為 18 至 24 歲且已領求職者津貼至少六個月之求職者，給予長期(1 年為主)的全時教育或訓練，或邊工作邊接受部分工時的職業訓練，期間可獲得專人的諮商與輔導，其訓練時間比成年人訓練為長，作用是儘可能讓青少年先接受完整的教育或訓練後，再進入職場。
	「九月保證」 (September Guarantee)	為了鼓勵已完成義務教育的青年繼續接受教育或訓練，2007 年推出「九月保證」(September Guarantee)措施，提供 16 歲的青年教育津貼，以確保 16 歲的青年仍持續就學或受訓，根據評估顯示，該措施確實提高了受益青年的參與率，並於 2008 年將 17 歲青年納入措施中。
	「青年保證」 (Young Person's Guarantee)	2009 年推動「青年保證」(Young Person's Guarantee)措施，針對 25 歲以下且領取失業給付超過 1 年的青年提供工作機會、職業訓練或社區服務工作，以避免剛從學校畢業青年成為失落的一代。
韓國	促進青年就業特別法	在經歷金融危機後，東亞地區多數國家青年失業率不斷攀升，惟韓國青年失業率減緩。韓國於 2004 年發布一特別法「減少青年失業特別法」因應青年失業問題相關措施，並於 2008 年 10 月推動修訂，更名為「促進青年就業特別法」，修訂後的特別法以法律的形式確立了政府扶助青年就業的原則，並通過建立企業、學校、政府三者合作機制，提供青年合適的就業機會，及根據市場需求培育人才並增加職場體驗機會，以大力培養具有國際競爭力的青年人才，推動青年海外就業事業蓬勃發展。此外，韓國政府運用積極性勞動市場政策提升就業服務內容，包括：提供僱用青年津貼、政府資助實習計畫(即「職場體驗計畫」)和針對弱勢青年的就業服務，並據企業需求培養青年人才，不斷增加工作體驗機會。
日本	中央政府主導之 「Hello Work」	2007 年起由中央政府主導，目前已超過 530 家的 Hello Work，配有大量服務親切的諮詢員，主要協助就業媒合。2010 年，日本另外成立「學生版」的 Hello Work，專門支援畢業生求職。因為當時日本政府發覺大學生就業率偏低，緊急籌設協助畢業生尋職，平時諮詢員也會出勤到學校做職涯扎根教育。
	工作卡系統 (Job Card System)	工作卡設計之原始目的是希望就業弱勢族群能藉著該制度，獲得訓用合一的機會。工作卡除記錄求職者學經歷，有專業職涯輔導證照的求職顧問也會在面談中釐清此人的工作志向，再推薦職業訓練。若是求職者已具備足夠「就業力」，則可拿著工作卡直接做求職媒合。最主要針對非典型工作者的雇用型訓練，多數是委託企業執行。企業在訓練期屆滿時還可視受訓者表現，決定是否聘僱，倘若結訓後未能獲得聘僱的學員，則可在工作卡上增添一筆職訓紀錄，為下一份工作累積資歷。

表 2-2-6 各主要國青年就業相關政策(續)

荷蘭	資格法 (Qualification Law)	荷蘭青年的就業表現是 OECD 國家中最優異的，青年失業率也低於其他 OECD 國家；然而，青年過早離開學校是荷蘭青年進入職場時面臨的主要問題。2007 年荷蘭通過了「資格法」(Qualification Law)，未獲得高中學歷的青年必須接受一套全職教育，直到年滿 18 歲，且要求 18 至 27 歲未完成高中學歷的青年必須繼續接受教育、就業或是同時學習及就業，透過訓練計畫以確保青年可以得到高中學歷並獲得適合的工作，若青年拒絕接受訓練，其可以獲得補助金額將減少。
法國	社會融合契約 (social integration contract , CIVIS)	2005 年，法國政府針對程度較低，難以順利求職的 16 至 25 歲青年訂定了社會融合契約(social integration contract , CIVIS)，鼓勵其找到永久的工作，且 18 歲以下領有契約的青年可享有政府的補助，補助方式可能為工作或實習津貼，或是其他名義的津貼。為協助面臨學校與職場轉銜困境的青年，法國政府亦持續實施其他措施，例如：以公共工程為重點，增加青年實習機會；針對企業提出誘因，減免雇主社會保險稅支出以降低僱用成本。
澳洲	增加教育投資	與其他 OECD 國家相比，澳洲的特點是 16 歲以上的青年較少繼續留在學校，使其較缺乏能長期穩定留在職場的基本技能，因此，增加教育投資是澳洲政府主要工作項目之一，主要目的為提升 16 歲以上青年的教育水平，並確保青年的技能符合勞動市場的需求，因此澳洲的青年就業政策著重在教育和訓練，相關的政策包括：青年求職者必須接受訓練或是就業安置服務，政府才提供津貼；企業提供實習機會，政府將提供補助。
丹麥	依據年齡制定相關政策	丹麥青年的就業表現優於其他國家，丹麥有一套發達的體制和政策環境使得大部分的青年得以在職場站穩腳跟；丹麥青年面臨的問題為經濟衰退，因此丹麥政府在 2009 年 9 月宣布投入 18 億歐元確保 2010 年有 5 萬個學徒和實習的工作機會。同年 1 月，丹麥就業部門和教育部針對 15 至 18 歲、18 至 19 歲及 18 至 29 歲的青年分別推出相關策略。
澳洲	增加教育投資	與其他 OECD 國家相比，澳洲的特點是 16 歲以上的青年較少繼續留在學校，使其較缺乏能長期穩定留在職場的基本技能，因此，增加教育投資是澳洲政府主要工作項目之一，主要目的為提升 16 歲以上青年的教育水平，並確保青年的技能符合勞動市場的需求，因此澳洲的青年就業政策著重在教育和訓練，相關的政策包括：青年求職者必須接受訓練或是就業安置服務，政府才提供津貼；企業提供實習機會，政府將提供補助。

資料來源：李雅銀 (2017)、成之約、蕭晴惠、林國榮(2014)

## 第四節 國內最新投資青年就業方案政策

青年是國家的重要資產，也是創新與進步的動力來源。政府一向重視青年勞動參與率提高及失業率降低。為使青年有效投入勞動市場，勞動部統合 8 個部會資源，推動「投資青年就業方案」，於 108 年起 4 年將投入近 95 億元經費，從產業趨勢、職涯規劃、技能發展及就業服務等四大面向，依青年各階段需求，提供差異化服務<sup>6</sup>。以下即針對 108-111 年投資青年就業方案<sup>7</sup>中四項具體實施策略概述如下：

### 一、產業趨勢策略面向

#### (一)盤點人力供需缺口-掌握重點產業人才供需及新興技術所需人才

1. 由國家發展委員會統籌主辦，並協調各中央目的事業主管機關，每年配合我國產業發展政策，進行未來 3 年產業人才供需調查及推估，並於每年上網發布辦理成果，俾助各界掌握我國重要產業未來人才需求動態。
2. 在產業人才供需調查及推估成果基礎下，進一步配合 5+N 產業創新計畫，彙整出 5+N 相關產業之未來 3 年人才需求資訊。

#### (二)建構職能基準-協力推動職能基準發展

由勞動部統籌主辦，配合產業政策發展所需協調各中央目的事業主管機關逐年完備職能基準建構，提升人才培育效能，減少學訓用落差。

### 二、職涯規劃策略面向

#### (一)建構職涯自我定位

1. 推動職業試探教育及職業準備：由教育部統籌主辦，積極推動高級中等學校辦理校外職場參觀活動，安排高一及高二學生至相關事業機構進行半日或一日之參訪活動，並補助職場參觀所需之相關費用；未來將建立更嚴謹之審查機制，篩選參訪地點與評估活動效益，以符合各群科課程規劃之需求。藉由加強學生職場之實際體驗，增進其實務知能，俾利學生瞭解就業環境，落實職業準備。

<sup>6</sup> 108 年 07 月 25 日行政院新聞傳播處新聞稿：4 年投入近 95 億元經費推動「投資青年就業方案」一文

<sup>7</sup> 勞動部 108-111 年投資青年就業方案(核定本) 中華民國 108 年 5 月 31 日公佈

2. 鼓勵高農職校學生職涯探索：由行政院農業委員會主辦，提供就讀高級中等學校農場經營科、農業機械科、園藝科、畜牧保健科、水產養殖科等 5 科優秀學生獎助學金與職涯探索獎勵金。
3. 建置運用職業測評工具：透過勞動部台灣就業通網站「職涯測評專區」，提供「我喜歡做的事」、「工作氣質測驗」、「個人與組織適配性評量工具」等職業心理測驗，另學校也可向各分署申請職業心理測驗紙本，協助青年於線上或校內進行施測，以利幫助青年更進一步了解各行業之職務特性及找出自身的職業興趣。

## (二)認識職場面面觀

1. 辦理就業促進研習活動：由勞動部主辦，依求職青年之工作能力、就業意願、職涯方向及尋職能力，提供求職青年職涯規劃、職業心理測驗、團體諮商及就業觀摩等就業服務，協助求職青年增進求職信心，及釐清就業方向，以適性推介。
2. 提供青年職場學習及再適應機會：運用職場學習及再適應計畫，結合事業單位或團體提供職場學習及再適應機會，提供參與青年及事業單位或團體費用補助，協助失業 6 個月以上青年及弱勢青少年職場適應及順利銜接就業。
3. 工作百科提供職業世界資料：維運台灣就業通 Jobooks 工作百科系統，以行、職類別彙整各部會職業介紹資料(如經濟部工業局-產業人才發展資訊網、教育部 Ucan、勞動部行業職業就業指南、技術士技能檢定、iCAP 職能發展應用平台等)，讓青年學子瞭解職業世界概況。
4. 推廣製造業優質工作形象：每月於勞動部台灣就業通網站發布 1 則產業趨勢資訊，並於經濟部工業局官方粉絲團不定期發布產業發展相關資訊，深化民眾對製造業工作環境之認識。

## (三)規劃職涯藍圖

1. 深度就業諮詢明確職涯方向：運用「工作卡」完整記錄職涯履歷，協助求職青年瞭解自身條件及職涯方向，展現青年求職優勢；透過客製化「階段性職涯規劃」，協助青年擇定適合發展的職涯目標，並提供更精準的就業媒合服務。

2. 提供青年專屬職涯輔導據點：運用 5 處青年職涯發展中心，提供青年職業心理測驗、職涯諮詢、團體課程、履歷健檢、模擬面試，並鏈結就業服務及職業訓練資源，協助青年職涯規劃。
3. 強化大專校院職涯輔導功能：由大專校院建立職涯輔導專責窗口，推廣職涯觀念，並積極將教育部及勞動部職涯輔導及就業服務資源導入校園，加強青年對勞動部實體與虛擬就業服務通路及資源之認識，有助於運用相關政府資源，視就業需求轉介公立就業服務機構提供客製化就業服務；另外，教育部成立大專校院區域職涯輔導推動委員會，定期開會研商區域內職涯輔導推動事宜，並邀集勞動部勞動力發展署所屬分署共同與會。
4. 勾稽大專畢業生就業資訊供學校運用：每年定期勾稽前年度大專畢業生之就業及薪資等資訊並進行多面向多維度之交叉分析，透過「薪資行情及大專生就業導航網站」發布最新大專畢業生就業資訊供青年線上查詢，提供大專畢業生之就業流向、轉職情形、跨行業跨縣市等薪資情形及變動趨勢等資訊予各大專校院職涯輔導單位運用，以輔導大專青年及早規劃未來職涯發展目標及方向，逐年提升各校就業率。
5. 推動國高中及大專校院職涯扎根：由勞動部所屬各分署連結國高中及大專校院學校，入校服務及補助學校進行職涯扎根，並辦理職涯諮詢、就業講座、企業參訪等提升就業先備知能活動及校園徵才，協助青年認識職業、體驗職場及瞭解產業發展趨勢，畢業後順利轉銜職場。
6. 鼓勵青年回留農村培育農村人力：由青年提出具有實驗性或創新性的生產、技術、工法、教育、服務、行銷或科技等創新研究計畫構想，解決或改善農村生活、環境、產業、教育及就業等問題，為農村發展注入新能量。

### 三、技能發展策略面向

#### (一)提升就業力

1. 配合產業人力需求調整學校科系：調整技職學校及大專校院相關科系，對焦產業與就業市場，減少產業發展需求人力落差及青年學非所用。
2. 職場體驗累積職涯歷練：結合公部門、公、民營企業及非營利組織之力量，辦理各項多元職場體驗專案，讓在學青年累積職涯歷練經驗，為未

來進入職場增加能量。

3. 擴大推動優質產學合作：跨部會合作辦理產學訓計畫（雙軌、產學訓、產學攜手等），逐年提升培訓(育)人數 5%，鏈結學校教育與實務經驗協助青年順利轉銜職場。
4. 提供符合產業趨勢及就業市場訓練課程：辦理多元、符合產業需求之職前訓練，強化青年技能並協助就業；提供實務導向之工作崗位訓練，增加青年職場歷練，提升企業僱用青年意願；鼓勵在職青年自主學習及企業派訓青年，強化職場競爭力。
5. 辦理農民學院：結合研究、教育、推廣資源，運用行政院農業委員會各試驗改良場所之在地及專業優勢，建立完整的農業訓練制度，培育優質農業人才，提升農業競爭力。

## (二)倡導技能價值

1. 引導青年創新學習並動手實踐：運用創客基地之設備及師資，促進青年跨域學習及職涯進展。
2. 向下扎根技能學習：於國高中積極推動各項技藝競賽引發議題，結合校園舉辦職訓成果展示及推廣職業技能與體驗（DIY）；安排國手深入校園進行經驗分享，推廣技能學習的重要性，鼓勵青年投入技能學習，建構職業技能發展觀念。
3. 推動能力鑑定：因應產業創新與升級轉型，連結產業建置與辦理能力鑑定，協助青年取得產業所需專業能力，並推動企業認同優先聘用及加薪鑑定合格者，形塑專業人才職場價值與榮譽感，以促使產學接軌，充裕產業專業人才。
4. 加強宣導技職尊榮：擴大辦理全國技能競賽，並透過資源整合發展為國家技能週活動，喚起國人對技能之重視與尊重。

## (三)增進國際合作

1. 促進技能發展國際交流：積極參與國際性及區域性技能競賽，鼓勵優秀選手擔任青年技能大使參與國內外技能推廣活動。
2. 設立亞太及國際技能建構發展中心：善用亞太及國際技能建構發展中心

辦理國際研討會、專業訓練課程，引介國外新知及促進國際經驗交流分享，探討促進青年就業政策之國際比較。

3. 擴大職業訓練效益國際化：透過亞太經濟合作組織(APEC)提案開發符合產業需求、具有職能導向之青年就業技能提升國際專班，運用簽署備忘錄、意向書，促進訓練成效國際採認，推動我國資歷架構與國際接軌，擴大產學訓用認證國際效應，以提升青年就業力。
4. 提升職訓師技能：拓展建立國際交流合作網絡，促進亞太職業訓練機構交流合作，透過研習營與體驗營，培訓種子師資，提升職業訓練師技能，精進青年新技能發展。

#### 四、就業服務策略面向

##### (一)促進求職動機：

1. 青年連續失業30日以上、非自願性離職或經公立就業服務機構評估者，運用就業獎勵，鼓勵及引導投入 3K 及照顧服務等缺工產業就業。
2. 為協助失業青年降低跨域就業障礙、擴大尋職與就業範圍，提供尋職期間之交通補助及就業後之交通、搬遷或租屋等補助。
3. 為鼓勵失業6個月以上青年立即就業，於深度就業諮詢後3個月內尋職成功，且於同一雇主受僱連續就業達3個月以上，一次發給尋職就業獎勵金。

##### (二)拓展就業機會：

1. 廣為宣傳青年正向、創新及優良之勞動形象，協助雇主認識青年之發展潛能及優點，促進雇主僱用青年。
2. 跨部會開發就業機會：請各部會加強向廠商宣導於台灣就業通網站登錄職缺；勞動部辦理就業博覽會，主動邀請相關部會提供缺工企業名單，以邀請參加徵才活動。
3. 外展人員開拓職缺：透過外展人員走動式服務，開發青年所期待之職缺，積極協助媒合青年就業。
4. 獎勵雇主僱用青年：為鼓勵雇主僱用就業能力較弱且符合連續失業30

日以上之特定對象青年或連續失業3個月以上之青年，提供雇主最長12個月之僱用獎勵。

5. 創造公共性在地就業崗位：由民間團體研提具社會創新之用人計畫，創造公共性在地就業崗位，協助失業青年參與計畫並輔導回歸一般職場。
6. 獎勵水產海事相關院校及職訓中心畢結業生上漁船服務：為利漁業永續經營，充裕漁船人力及提高漁船為利漁業永續經營，充裕漁船人力及提高漁船幹部船員素質，每年提供名額獎勵具專業知識的畢結業生上漁船工作，工作每滿半年可獎勵金。

### (三)強化就業媒合服務

1. 透過大專、高中職、國中畢業生就業追蹤系統，比對公保、軍保(替代役)、農保、勞保、勞退、在學及入出境等相關資料，取得畢業後未加保就業之青年名冊，針對有願意接受勞動部就業服務者，依據失業青年需求，並由勞動部台灣就業通客服中心及各地就業中心主動聯繫關懷。
2. 透過全國300多個就業服務據點、0800-777-888客服中心專線諮詢電話及台灣就業通網站([www.taiwanjobs.gov.tw](http://www.taiwanjobs.gov.tw))，提供就業、訓練、技檢與創業等資訊，並與7-Eleven、OK、萊爾富及全家四大便利商店合作，於全國1萬多處超商門市的觸控式螢幕服務系統，提供各縣市工作機會、職訓課程及徵才活動訊息。
3. 優化台灣就業通網站職缺搜尋功能，新增以薪資範圍條件搜尋職缺之功能，便利求職青年搜尋理想職缺。
4. 與教育、衛政、社政、司法矯正單位建立個案轉介及資源連結窗口，提供轉介未就學未就業少年、結束家外安置自立少年、施用毒品少年、家暴及兒虐創傷青年等弱勢青少年個別化就業協助。

### (四)排除就業障礙

1. 提供青年創業貸款協助：運用信用保證機制，推動辦理「青年創業及啟動金貸款」等融資保證措施；提供女性或離島青年及就業保險失業青年微型創業研習、諮詢輔導及貸款利息補貼等。
2. 建構友善職場：《性別工作平等法》已明定性別歧視禁止及各項促進工作平等措施，使受僱者安心兼顧工作與親職照顧；鼓勵雇主提供受僱者

托育服務，補助雇主辦理哺(集)乳室與托兒設施或措施，協助受僱者平衡工作與家庭照顧等。

3. 辦理未就業未升學少年就業協助：與各地方政府合作辦理針對未就業未升學青少年提供關懷扶助相關措施，以生涯輔導、探索課程等協助國中畢業後未就業未升學之青少年立定生涯方向，並輔導其轉銜就學或就業，向生涯下一階段邁進；另針對高中中途離校學生由學校實施三級輔導並定期追蹤輔導，視學生需求引進跨部會或民間團體資源等，以提供多元與適性輔導措施；由各公立就業服務機構及青年職涯發展中心提供 15 歲以上未滿 18 歲之未就學未就業少年個別化就業服務，透過職業興趣探索及職涯諮詢輔導，協助少年瞭解職業興趣、確認職涯規劃，並依少年需求提供職業訓練，協助提升就業技能以順利就業。
4. 未就業未升學少年就業協助：透過原住民青年返鄉工讀體驗，增加青年返鄉就業意願；另讓具相關專業知能的大專青年擔任實習經理人，投入原住民合作社，並健全合作社社務經營及發展；由各公立就業服務機構提供一案到底、個別化的客製就業服務，諮詢評估後推介失業原住民青年適性參訓並輔導就業。
5. 協助身心障礙青年穩定就業：除由各公立就業服務機構提供一案到底及個別化的客製就業服務外，並推動融合式、專班式及數位化之職業訓練，提升就業職能，對於經評估有特殊就業需求者，連結職業重建個案管理服務，以協助身心障礙青年穩定就業。
6. 鼓勵青銀共創，世代共融：配合「中高齡者及高齡者就業促進法」(草案)訂定，推動促進世代合作相關措施，導入跨世代共事合作工作模式，運用中高齡資深員工的高度知識、技術及實務經驗；透過不同世代特質、能力與經驗上的合作，相互補充，促進世代融合，強化知識與技術傳承，完成工作任務。
7. 協助長期失業者及弱勢者就業：由各公立就業服務機構提供一案到底及個別化就業服務，針對符合就業服務法第 24 條各款之弱勢青年運用各項就業促進措施協助順利就業。

## 第五節 青年求職行為

本調查利用文獻分析的方式，於前項節次中分別針對轄內產業環境、青年勞動力現況，並搭配國際組織間及主要國家相關促進青年就業政策等現況進行梳理，本節則依據調查目的，針對相關求職行為、職業認知來源等相關定義及相關實證研究結果進行彙總，供以後續調查研析。

### 一、求職行為的定義

針對求職行為（job seeking behavior）定義，如下彙總國內外相關文獻見解，（黃淑芬，2018）綜合來說，求職行為就是個人在尋找職缺的過程中所運用的資源，以及根據自身所掌握的資訊，為獲得一份合適且理想的工作機會，會經歷花費時間、努力與抉擇的表現。

表 2-15 求職行為定義

作者（年代）	求職行為定義
Jodaan（1963）	包含一連串由個人和環境訊息所產生的認知和行為活動，幫助準備、進入、適應或在職業上的進步。
Soelberg（1967）	可分為「計畫尋職」與「工作搜尋與選擇」兩階段。
Stumpf, Colarelli & Hartman（1983）	將求職過程分成幾個部分：1.資訊的來源；個人利用對環境及自己長處弱點的探索來尋找資訊。2.探索的方式：隨機或有系統。3.獲得資訊的廣度、範圍及數量。4.個人在求職行為上花費的努力。5.個人對於求職結果是否抱持信心。6.在求職過程中感到的壓力。（引述自盧韻如，2001）。
Steffy, Shaw & Noe（1989）	對職業信息的數量和適用性進行探索的行為。
Blau（1993）	個人為了求職，花在特定行為的時間和努力。
Bretz、Boudreau & Judge（1994）	花時間和精力獲取有關勞動力市場信息的特定行為，無須考慮動機因素及求職結果，只是一種信息蒐集活動。
Barber、Daly、Giannantonio & Philips（1994）	求職是一種透過各種管道收集潛在工作機會資訊、找出並評估工作選擇、最後做出決策的過程
Mcfadyen & Thomas（1997）	採用 Layard(1991)所提的求職過程：1.收集工作職缺的相關資訊。2.決定是否應徵該職缺。3.當所應徵職缺獲錄取機會，決定是否接受該工作。
葉紹琪（1997）	透過求職所花費的時間和努力，以獲得就業市場工作機會的資訊的特定行為，亦是一種與就業有關的資訊收集的活動。

作者（年代）	求職行為定義
謝國雄 (1999)	「純勞動：台灣勞動體制緒論」一書中，引述馬克斯的觀點，認為資本主義生產的基礎，即工人將自己的勞動力作為商品販賣給資本家。
Brasher & Chen (1999)	求職研究中對於成效一直缺乏一致的看法，成功的求職意味甚麼，至今仍有許多說法，因此，很難成功的解釋或預測哪種求職管道或求職活動有較好的求職成果。

資料來源：黃淑芬（2018）。

我國當前與「求職」相關的法令規範有「就業服務法」、「性別工作平等法」，其中「性別工作平等法」第三條第二款將求職者定義為：「向雇主應徵工作之人。」可知，在就業市場上提供工作機會的為雇主，而求職者則是以獲得工作職缺為主要目的。求職者可區分為初次尋職者與非初次尋職者，初次尋職者主要指應屆畢業、初次尋職的社會新鮮人，非初次尋職者包含處於不同情境的求職者，例如非典型就業者、在職欲轉換工作者、失業者(像是因健康、婚育、工廠歇業、業務緊縮、季節性或臨時性工作結束、退休或家務繁忙、其他等因素)（黃淑芬，2018）。

勞動部最新發佈 108 年「15 至 29 歲青年勞工就業狀況調查」統計結果顯示，在尋職時間部分，青年勞工初次就業的尋職時間平均為 1.8 個月，有 48% 青年勞工初次尋職曾遭遇困難，而青年勞工初次就業年齡平均則為 21.4 歲，找工作時多以「薪資及福利」及「工作穩定性」為考量重點；調查結果也顯示，青年勞工從踏入職場至今，平均做過 2.0 個工作，平均每一工作做 1.6 年，而現職工作平均年資為 2.0 年，比平均每一工作時間長 0.4 年，顯示青年勞工歷經就業市場磨合期後，工作穩定度隨之提升。

## 二、青年求職行為相關實證研究

與求職有關的研究大致有組織層次與個體層次兩個研究取向(馮依菱, 2009)，組織層次的討論集中在招募的來源 (Breugh, 1981)、招募者的行為 (Rynes & Miller, 1983) 等方面；個人層次的討論則集中在求職資訊來源的有效性 (Allen & Keaveny, 1980)、求職行為與求職結果的關係 (Kanfer & Hulin, 1985)、個人特徵於求職行為的關係 (Steffy, Shaw, & Noe, 1989; Cook, Vance, & Spector, 1995) 等，其研究面向以探討招募者與求職者的資訊來源，研析工作機會資訊管道、評估工作機會等擇業過程中各種行為變項。

劉韻僖、陳心田（2006）在其「企業員工求職方式之研究-社會資本的觀點」結論提到，在人口特徵方面，男性的員工或年齡較大的員工在求職轉業的過程，較可能經由個人過去所建構的人際關係來找工作；而教育程度越高的求職者，則比較不傾向透過其人際關係來找工作，反較傾向經由廣告應徵或考試分發的方式來謀職。在過去的經驗方面，就本職前最近一次工作的從業身分與就本職前最近一次工作曾擔任的職類別，與求職方式的關係並不明確。從生涯理論的觀點來說，資源創造機會，會創造出達成目標的乘數效果。從該研究發現，求職者的人口特徵與過去經歷對透過人際關係來求職的過程有顯著的關係存在，這說明了擁有豐富的社會資本，在找工作的過程會比較容易達成。

蔡芬芳（2007）研究顯示學歷高低和個人取得初職的地位高低有顯著影響。Van Hoyer, Van Hooft, & Lieven（2009）研究結果表示求職行為的有效性取決於表現質量而不是強度。

### 三、青年求職遭遇之阻礙與他國因應策略

由於新型態的勞動市場與工作條件、及青年求職與工作的價值觀與動機的轉變，使得過去較偏向靜態、滿足安全需求的勞動市場策略有其侷限性。李健鴻（2016）以青年 Yo - Yo 現象描述台灣青年可能面臨的現況，其以「青年生涯轉銜」的角度重新看待青年生涯變化的模式，認為當代青年的生涯結構中，存在著「從青年到成人」（Yo - Ad）以及「回復到青年」（Yo - Yo）的職業生涯變動性，並以 Quintini 與 Manfredi（2009）的四種青年轉銜就業型態分類—「高成就表現者」（high performer）、「低度整合的新進者」（poorly-integrated newentrants）、「重回教育者」（return to educations）、「遺留的落後青年」（youth left behind）—解釋其可能會遭遇的困境，各國相關間因應策略如下：

#### （一）丹麥「彈性安全（Flexicurity）策略」

於 1990 年代，丹麥首相即提出了彈性安全（Flexicurity）策略，其概念上結合了動態經濟下的勞動力市場彈性化與勞工安全兩者，預期讓(1)勞動力市場彈性化；(2)社會安全；(3)針對失業者的權利義務施行的主動性勞動力市場政策三項結合成黃金三角（golden triangle），此概念並在 2000 年後逐漸受到歐洲聯盟委員會（European Commission）的重視與討論，其認為：「各國應採用更好地結合彈性和安全性條件的勞動力市場的制度結構，也就是所謂的『彈性安全』。其意味著，當勞工處在就業和非就業之間，以及不同類型的就業型態之間，經歷更頻繁的轉銜的環境中時，政策需要能夠為個人成功管理這些轉銜創造合適的條件，從

而確保個人在勞動力市場中能持續性的整合和進步，(European Commission 2006, p. 111)。」

## (二)德國「轉銜勞動市場理論」(Transitional Labor Markets Theory, TLM-theory)

在此轉變的脈絡下同時，德國勞動學者 Günther Schmid 也於 1990 年代後期提出「轉銜勞動市場理論」(Transitional Labor Markets Theory, TLM-theory)，對於青年就業的轉銜問題提供更貼切的解釋。轉銜勞動市場理論其主要的目的在於強調「工作者在生涯的連續過程中，從穩定的中介地位轉換及銜接到另一個地位」(Schmid, 2002)。李健鴻 (2016) 曾在台灣勞工季刊清楚說明其概念與定義。Schmid 也在 2009 年，進一步說明如何將轉銜勞動市場理論實際應用到就業政策上。TLM 提到，各種轉銜時期與其會遭遇到的各種風險包含：(1)青年畢業初次尋職轉銜時，生命歷程中人力資本或收入能力過低或受到損害的風險；(2)工作間轉銜時，收入波動和低薪貧困的風險；(3)家務與從事有收益工作間轉銜，由於幼兒照顧或長照等社會義務而導致的收入能力受限的風險；(4)就業與失業轉銜時，失業導致收入不安全的風險；(5)就業至退休間轉銜，由於殘疾、慢性病或年長導致的收入能力減少或歸零的風險；根據 TLM 理論，特定風險也需要特定安全政策，但社會保護制度往往遵循過於簡單、或與生命歷程中風險所要求不同的邏輯。Schmid 在 2009 年，針對上述 5 種不同議題，提出了區分預防、減輕以及應對風險的三種社會風險管理策略，本文根據青年畢業初次尋職轉銜、工作間轉銜與就業與失業轉銜進一步說明其所提出之解決政策與施行良好的國家範例。

青年畢業初次尋職轉銜時，根據 TLM 的原則，通過高度和長期失業救濟來保護人們免受過少或損害人力資本的風險是沒有意義的。相反，這種慷慨的福利會比解決根本問題更有傷害。同樣的，失業青年的就業福利也較無意義，因為他們會使人力或社會資本的缺乏永久化。所以預防型政策是此處的主要解決方案。為了防止青年失業，社會風險管理必須從幼兒教育開始。小學和中學教育不僅應該適應知識型社會，還必須確保溝通和學習能力的基本社交技能。在減輕型政策上，最重要的是，國家需最遲在失業六個月後確保培訓地點或工作。為防公司不能或不願意自己提供培訓，所有公司必須分擔缺乏人力資本的風險，並至少在職業培訓做出經濟支援。

## (三)荷蘭及北歐等國啟動工作轉銜相關職業教育及培訓政策

充分的教育和職業培訓是主動性安全政策的要素。這也是比傳統福利國家讓個人有更多的個人責任感的先決條件。因此，為了應對這種風險，積極的勞動力

市場政策應該確保每個人在生命過程中獲得第二或第三次自我投資機會。瑞典是此政策運用的最佳範例。1997年至2002年間，瑞典政府每年為低技術性勞工投資3.5億歐元 - 無論他們是失業還是就業 - 以便將他們的知識提升到適合知識經濟的水平 (Albrecht et al. 2005)。除了正常的受訓人員外，這使大約10萬人能夠接受持續的職業教育和培訓，這大致相當於占了工作人口的2.5%數量。

工作間轉銜時，收入波動往往是由外因的工作變化或短期工作引起的。然而，收入波動也越來越趨向由內因的變化引起，例如改變工作偏好、搬家甚至是休假的願望。若工資收入低於基本收入則會導致工作貧困。在此議題上，基本收入保障，特別是在老年工作者，是一種強有力的預防性策略，以確保工作轉銜與其相關收入波動時提供收入保障。荷蘭和北歐國家是此政策運用的最佳範例。透過最低工資，在一定程度上通過三個渠道防止工作貧困：(1)保護基本的工資水準；(2)避免惡性競爭；(3)刺激競爭性職場上的持續投資。而長期儲蓄或終身學習帳戶是減輕和因應不穩定收入風險的適當策略。由於透過這種儲蓄計劃的彈性或流動性產生了正向的外部效果，國家可以透過作為共同融資機構，提供稅收激勵措施的方式介入。

荷蘭的生命保障計劃 (Wotschack, 2006) 和比利時職業休假體系 (Román, 2006) 是其他國家可以參採的良好做法。但是，設計相關政策方案時需注意一些缺陷。例如年輕人尚未積累足夠的儲蓄，也因此可以透過教育和照護信貸以因應低收入和儲蓄能力的風險。就業與失業轉銜時，政府就業服務可保證支付最多四年能涵蓋大部分費用的失業救濟金。該基金可確保儘早開始重新融入社會，並組織各種個人化服務，以使勞工在區域勞動力市場尋找新工作時提供幫助。這些特徵引領了一個非常重要的結果：導致裁員的公司在某種程度上需負責，參與再培訓和安置活動的勞工是志願者並啟動有力的第一步，而不用忍受被裁員的恥辱。根據評估報告，重返社會的成功率高達95%。

芬蘭「變革安全」計劃於2005年實施，以解決特別是大規模的裁員問題。它旨在通過不同區域利益相關者之間的合作，儘早開始積極採取措施，解決大規模解僱和公司關閉的問題。它包括員工個人計劃或再就業或再教育的權利、在工作中尋找工作 and 諮詢的空閒時間以及轉銜期間更高的福利水準。它包括雇主有義務及時知會員工和政府單位，並與員工和當地政府就業辦事處一起制定再就業計劃。這項新計劃的初步施行成果報告呈現出正向的成果，並特別強調了主要利益相關者之間勞動力市場事務合作的新層次。

## 第六節 非典型就業之概況

### 一、非典型就業之定義與類型

所謂非典型就業的定義，國外學者皆與彈性化（flexibility）相連結。「勞動市場彈性化」由 John Atkinson 在 1984 年提出，將勞動市場彈性化分為四類：數量彈性化（Numerical flexibility）、功能彈性化（Functional flexibility）、工時彈性化（Working time flexibility）及薪資彈性化（Wage flexibility）。然國外學者對非典型就業無較明確的定義，以下透過表格彙總的方式將各文獻資料彙總如下：

Polivka & Nardone（1989）對非典型就業（Atypical employment）有較嚴格的定義：勞資雙方皆不期待持續的雇用關係，且工作時數上也有不固定、不可預期之特性。另 Belous（1989）的研究，認為非典型的就業的種類包括部分工時工作者（part time）、租賃工（leased）、契約工（contracted）、外包工（workers whose services are provided through contract firms）、自我雇用工作者（self-employment）、多樣工作者（multiple job holders）及按日計酬的零工（day laborers）。

張天開（1987）認為「非典型就業人員」（atypical employees）係指全時薪資就業人員（full-time wage employees）以外的工作者，故此提供非全時薪資就業人員之工作型態稱為非典型就業。所謂全時薪資就業人員（full-time wage employees）各國定義不同，在美國通常指每週工作 32 至 40 小時、法國及英國每週工作 35 小時，而我國係指每日工作滿 8 小時或每周工作滿 40 小時稱為全時薪資就業人員（full-time wage employees）。

鄭津津（1999）認為典型的雇用關係需具備三個特質：第一，雇用關係是具有指揮監督權的雇主與具有服從義務的受雇人之間的個人關係（personal relationship）；第二，雇用關係是建立在全時間（full-time）的基礎上；第三，只要受雇人被要求繼續工作或其願意繼續工作，雇用關係將無限地（indefinitely）繼續存在或是繼續有效一段相當的期間（substantial employment）。主要的非典型工作大致分為下列幾種：

1. 部分工時工作（part-time employment）
2. 暫時性工作（temporary employment）
3. 派遣工作（dispatched employment）

邱羽凡（2014）則指出：近年德國出現了新的非典型就業型態-迷你型工作者（Minijobber）。迷你型工作者的正式法律用語稱為「微量工作受僱者」

(Geringfügigen Beschäftigung)，勞工之月薪需低於 450 歐元。該型工作者也是法律意義上的勞工並受到一般勞動法令的保障，但在社會保險免強制投保且在稅制上有特別的規範。值得注意的是這類勞工是德國目前人數最多的低薪工作者，若待業者不想從事迷你型等非典型勞動，很多時候就只能繼續維持失業。

## 二、探討非典型就業青年中不同特徵之心理歷程差異

非典型就業議題上，需考量到目前的職場環境與青年意識形態的轉變，逐漸朝向多變化職涯傾向發展。多變化職涯傾向(Protean Career)的概念最早由 Hall 於 1976 年提出，他認為多變化職涯傾向是一個心理的概念，當環境改變時，人應該隨著而改變，重視自我管理和價值，要有持續學習的心態，從工作中尋找激勵來維持並增加職場上的競爭力(Hall,1976)。

Hall 的觀點得到許多研究的關注，Hall 描述有多變化職涯傾向特色的人，傾向主動追求目標以及發掘重視心理上的成功而不是薪資、職位等目標，應該由個人管涯透過組織來管理(2002)。Briscoe 等人(2006)認為多變化職涯傾向能促進業成功，因其在自我職涯管理上提供積極主動性和內在動機。McGuire(1985)認為個人的職涯觀念可以表現或多或少的變化傾向，它類似於態度，包括認知要素(個人對於職涯的信念)、自我評價(覺得什麼是不錯的職業或不好的職業)和行為(傾向某些行為)；因此，多變化職涯傾向並不代表特定的行為，如工作流動。

在職涯的研究中，Briscoe 等人(2006)認為職涯的流動性與多變化職涯傾向有正向關係。然而，實際研究表明，有多變化職涯傾向的態度並不等於對工作的流動性會較高(Briscoe et al., 2006; Baruch & Quick, 2007)，而是關於職涯的心態，更具體表示出個人的職涯態度，反映了自由、自我導向並根據價值作選擇(Briscoe & Hall, 2006)。強調以自我導向來發展職涯，並且由自己的價值觀驅動職業生涯，自我獨立負責規劃職業生涯。(Briscoe& Hall, 2002)

若以 Wanberg、Kanfer 與 Rotundo (1999) 的整合模型看待青年對工作之期待與進入職場後的可能經歷，可以提出幾種區分的方式，(1)決定其找尋典型職業或非典型職業的動機，按照理論模型，可以初步分為內在動機—對於該工作所願意付出之承諾，與外在動機—因為經濟壓力因素而做出之典型或非典型工作之選擇。(2)求職能力之高低，是否青年會因其自我效能、情緒與動機控制的因素，而影響到求職之行為表現，也幫助我們思考不同的青年可提供之生涯協助。(3)求職約束之影響，是否個人有足夠社會支持或物質條件支持，協助個人求職成功。

### 三、國外目前非典型就業現況、影響因素與遭遇困難

#### (一) 日本

2019年10月日本15至24歲的青年失業率約為5%，近年約保持在3%至5%間浮動。有關日本的非典型就業問題，經濟部(2015)提到：1990年代以後，日本的非典型僱用型態增加，特別是青年的非典型就業大幅度上升。由於正職與非典型在勞動條件有所差異，直接導致青年平均薪資水準低。以2013年「賃金構造基本統計調查」為例，年齡別與性別在正職經常性薪資水準與非典型就業者相比，後者薪資所得遠低於前者外，隨著年齡的增加，二者的差距持續地擴大。失業和不穩定就業亦造成低薪。日本1980年後期到21世紀初，因為產業外移、年功序列和終身僱用制淡化，造成結構性失業；因為年功序列和終身僱用制不利勞動力流動以及技術、知識傳播，日本企業有減少僱用新鮮人的趨勢(經建會，2011)。

根據主計總處彙整，日本的非典型受雇者約占37%以上(2017年)。在此趨勢下，根據日本勞動政策研究所2011年的調查，勞工從事非典型工作之原因，部分工時勞工之主要原因，為尋求工作與生活平衡，顯示較多部分工時勞工為自願從事非典型工作；而定期契約及派遣勞工超過3成，係因缺乏典型就業機會，顯示這2類非典型就業者較多為非自願從事非典型工作。

至於日本近年因應青年非典型就業的政策措施方面，包括制定有關應屆畢業生的「短期及中長期政策計畫」，且大幅度增加職業介紹所(Hello Work)的就業服務員及設置求職諮詢員(Job supporter)，協助支援青年促進就業；促進技職能力發展，包括提供技職訓練(政府舉辦、政府補助)、工作卡、鼓勵企業提供技職訓練、協助勞工建立職涯、技職能力評鑑、促進技能改善、推動技術實習方案等。除此之外，包括支持非典型勞工轉為典型勞工、技職訓練、職場體驗、媒合就業、採取各就業服務措施以及提高最低工資等措施，皆為日本政府為解決青年失業及提高青年薪資的因應做法。

#### (二) 韓國

在全球金融風暴後，韓國就業市場雖獲得改善，但青年(15-29歲)的就業情況依舊不佳。2000-2013年，韓國的青年失業率從7.6%上升到8.0%，根據最新的統計，2019年韓國青年失業率已升至10%以上。

在韓國中小企業一向較弱勢，每年求職季聘請招募新鮮人的主力往往是大集團和政府。光是地方政府的報名期間更動，都能夠影響青年失業率的走勢。韓國

近年公務員考生大幅增加，有意投考公務員的年輕人，都會準備每年的考試，原因不外乎為「只要能考上就不用擔心會被解僱」、「退休後還能領公務員年金」、「社會對公務員這個職業的觀感很好」、「只要筆試考得好，即使沒有特別的經歷也能合格」。而文在寅總統承諾 2022 年前，公部門將增加 17.4 萬個職位，當公務員也成了韓國年輕人競逐的熱門出路，因為是鐵飯碗而且收入穩定。韓國開發研究院（KDI）研究員朴宇林（Park Woo-ram）在內的專家表示，政府廣開公職大門，吸引更多年輕人暫緩求職投入公職考試，致使青年失業率走高<sup>8</sup>。

韓國的實習生現象也深刻影響青年就業，實習生在韓國原本是在成為該公司正式職員前接受訓練的人，實習生活約為三個月到一年左右，結束後會有人事考核，通過後就可以成為正式職員，如果沒有通過考核或是不符合公司要求就不能成為正式職員。但是實習生的定義在這幾年間有了改變，有些公司一直招募無法轉為正職的「6 個月契約職實習生」，也因此有很多就業準備生就這樣一直重複著半年至一年的實習生生活。在無法轉為正式職員的情況下，在 A 公司實習一年、B 公司實習六個月，然後再去 C 公司實習的方式。許多 20 代的就業準備生，都用自嘲的心態看待這樣的情況，並自稱自己「萬年實習生（由 Homo sapiens 與 Intern 組合而成）」<sup>9</sup>。

近來韓國社會有「88 萬圓世代」一詞，除了少數能加入大企業的年輕小伙子之外，在南韓有很多未能成為公務員或進入大企業任職的青年，只能以「非正職」的身分被錄取，這些非正職員工的平均月薪，就是 88 萬韓圓，約 2 萬 3 千元台幣，和台灣社會的 22K 世代境遇相近。根據主計總處彙整，韓國的非典型受雇者約占 33%。據知，在韓國就算唸到大學畢業都很難找工作，有年輕人遞交超過 30 份申請都未能成功找到工作，連名校生都一樣。此外，有韓國企業為了減少支出，會增加非正職員工的職位，而非正職員工就是做同樣工作，但相較於正職員工，非正職的員工只能獲得不到六成的薪水，這點最容易讓剛投身社會的年輕人獲得不合理的薪金水平<sup>10</sup>。

在此社會氛圍下，韓國也有「七拋世代」一詞，即是年輕人面對社會兩極，貧者愈貧富者愈富的情況，感到絕望的不同程度，「三拋」是指放棄戀愛、放棄家庭、放棄生育；「五拋」則是進一步放棄買房以及放棄兼顧人際關係；而「七拋」則是絕望到連夢想及希望都被放棄了。

<sup>8</sup> 韓國現實：四分之一的青年失業率：<https://www.creatrip.com/blog/4327>。

<sup>9</sup> 同註 8。

<sup>10</sup> 同註 8。

### (三) 德國

德國 2019 年的青年失業率約為 5.8%，德國的失業率一向較周圍國家為低，一般歸功於雙軌制職業教育與訓練(簡稱雙軌制 VET)，直接在職場學習技能，縮短學用落差、現實與理想間隔閡問題。

而在勞動市場上，德國就業的高度彈性也是讓失業率能夠長期保持低檔的原因之一。事實上，近年來德國的受雇者結構，全職工作已逐漸下降，被兼職工作、迷你工作、派遣等取代之。但德國服務業工會聯盟 (ver.di) 2012 年研究指出，德國約有五分之一的就業人口，時薪低於 10.36 歐元，主要就是非典型就業造成，包括迷你工作、兼職和派遣，造成工作貧窮，低薪行業擴大。專家批評《哈茨方案》的實施改變了德國就業市場，雇主不願增加全職工作，改用非典型工作取代。近年來新增加就業人口，一半拿到工作都是有期限的，主要都是年輕人，這讓勞工感到不安<sup>11</sup>。

### 四、 主要國家部分工時情形

經濟合作暨發展組織 (OECD) 將主要工作每週工時未滿 30 小時作為各國部分工時比較之基礎，結果顯示部分工時就業者占全體就業者的比率以歐洲國家及日本較高，且各國均為女性高於男性。

2018 年主要國家部分工時占就業者比率以荷蘭 37.3% 居冠，其次為澳洲 25.6%，亞洲國家日本為 23.9%、韓國 12.2%，我國 3.3%。按性別觀察，荷蘭女性部分工時就業者占女性就業者近 6 成，日本、澳洲、德國及英國近 4 成，我國僅為 4.3%。

主要國家部分工時就業者均以女性居多，女性所占比率以德國 77.4% 最高，其次為西班牙 75.1%，義大利 74.8% 居第三，其餘超過 7 成的國家有英國、法國、荷蘭及日本，我國和韓國較低，分別占 58.0%、63.2%。

---

<sup>11</sup> 德國 / Mini Job 令德國陷入低薪陷阱：<https://vision.udn.com/vision/story/12257/736942>。

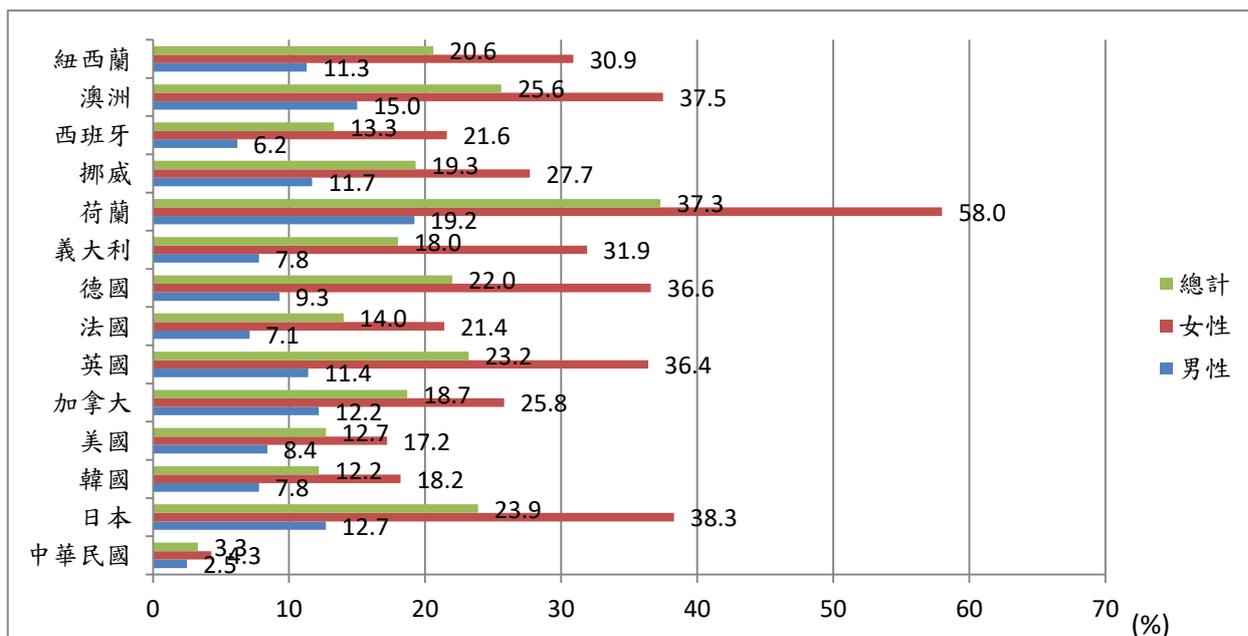


圖2-4-1 2018年主要國家部分工時勞工占就業者之比率

資料來源：我國為行政院主計總處107年5月「人力運用調查」，其餘為OECD.StatExtracts。

說明：(1)部分工時者定義為經常性週工時未滿30小時。(2)韓國及日本按所有工作之實際工時計；美國、澳洲及紐西蘭按所有工作之經常性工時計；其餘按主要工作之經常性工時計。(3)美國為受僱者資料。

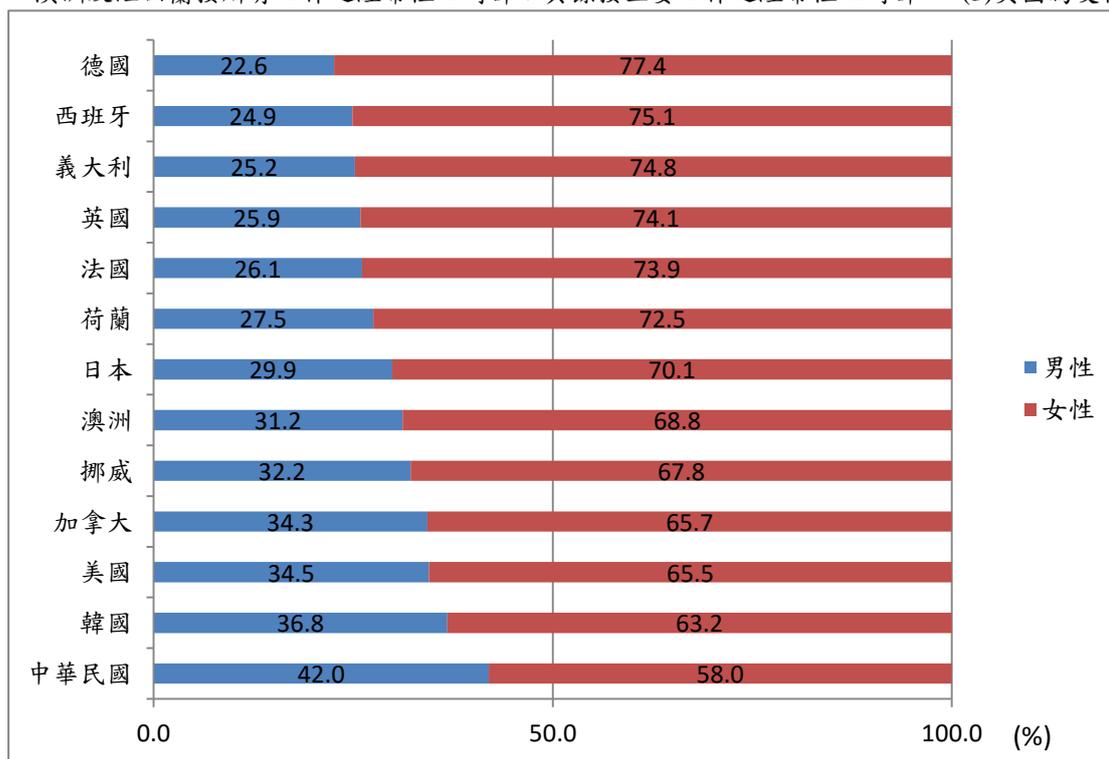


圖2-4-2 2018年主要國家部分工時就業者兩性結構

(採主要工作週工時未滿30小時為標準)

資料來源：我國為行政院主計總處107年5月「人力運用調查」，其餘為OECD.StatExtracts。

說明：(1)部分工時者定義為經常性週工時未滿30小時。(2)韓國及日本按所有工作之實際工時計；美國、澳洲及紐西蘭按所有工作之經常性工時計；其餘按主要工作之經常性工時計。(3)美國為受僱者資料。

2016~2018 年 15-24 歲部分工時就業者人數比率皆以荷蘭居冠，其次為澳洲、加拿大；亞洲國家日本比率均比韓國及我國高，於 2018 年達 37.2%，韓國 2016~2018 年比率皆有二成以上於 2018 年達 29.3%，我國於 2017 年達 14.2%、2018 年降至 13.6%。

表 2-4-1 15-24 歲部分工時就業者人數比率

單位：%

年別	中華民國	韓國	日本	新加坡	美國	澳洲	加拿大	法國	德國	義大利	荷蘭	瑞典	英國	紐西蘭
2016 年	13.9	24.5	33.1	16.7	36.8	49.0	48.5	20.1	22.4	25.4	71.5	37.6	35.5	38.1
2017 年	14.2	27.2	33.9	16.0	36.2	49.7	49.1	20.4	23.1	26.3	71.1	38.1	33.8	39.1
2018 年	13.6	29.3	37.2	18.9	35.5	49.4	47.9	19.1	23.3	23.8	70.5	38.8	33.9	38.0

資料來源：中華民國－行政院主計總處「人力運用調查」。新加坡－Ministry of Manpower (<https://stats.mom.gov.sg/Pages/Employment-Tables2018.aspx>)。其他－Data extracted from OECD Stat。

附註：(1)部分工時者定義為經常性週工時未滿 30 小時，新加坡為未滿 35 小時。(2)韓國及日本按所有工作之實際工時計；美國、澳洲及紐西蘭按所有工作之經常性工時計；其餘按主要工作之經常性工時計。(3)美國為受僱者資料。

## 五、國內目前青年勞動力人口非典型就業現況

107年我國15-29歲青年從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者計25萬人或占全體就業者之2.2%，其中從事部分時間工作者7.1萬人，從事臨時性或人力派遣工作9.7萬人。按性別觀察，男性從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者10.6萬人，高於女性之8.7萬人，女性近3年來從事部分時間、臨時性或人力派遣工作比率低於男性；從事部分時間工作者女性7.0萬人，低於男性之0.2萬人；臨時性或人力派遣工作者則男性10.6萬人，多於女性之8.7萬人。

表2-4-2 15-29歲部分時間、臨時性或人力派遣就業者

單位：千人，%

年度	項目	就業者	部分時間、臨時性或人力派遣就業者		部分時間就業者		臨時性或人力派遣就業者	
			人數	占就業者比率	人數	占就業者比率	人數	占就業者比率
105年	全年齡總計	11,247	792	7.0	411	3.7	621	5.5
	15-29歲	2,100	248	11.8	151	7.2	216	10.3
	男性	1,058	138	13.0	80	7.6	121	11.4
	女性	1,043	110	10.5	71	6.8	95	9.1
106年	全年齡總計	11,331	805	7.1	417	3.7	629	5.6
	15-29歲	2,134	251	11.8	151	7.1	214	10.0
	男性	1,081	141	13.0	80	7.4	116	10.7
	女性	1,055	110	10.4	70	6.6	97	9.2
107年	全年齡總計	11,411	814	7.1	423	3.7	637	5.6
	15-29歲	2,179	250	11.5	155	7.1	211	9.7
	男性	1,113	140	12.6	80	7.2	118	10.6
	女性	1,065	109	10.2	75	7.0	93	8.7

資料來源：行政院主計總處105-107年人力運用調查，調查資料時間為各年5月。

註：由於「部分時間工作者」可能亦是「臨時性或人力派遣工作者」，故兩者合計可能高於整體「部分時間、臨時性或人力派遣工作者」。

進一步分析於107年我國15-29歲青年從事部分時間、臨時性或人力派遣工作之原因，其中以「求學及受訓」比率最高(13.4萬人，53.6%)、其次則為「職類特性」(14.4%)及「找不到全時、正式工作」(13.6%)居前三大原因，其中值得注意的是在性別部分，男性及女性青年勞動力，除從事部分時間、臨時性或人力派遣工作之原因，皆以「求學及受訓」為主外，「女性」則因為「找不到全時、正式工作」(18.3)，而「男性」從事原因則以「職類特性」(22.1%)為高。

表2-4-3 15-29歲部分時間、臨時性或人力派遣就業者工作原因

單位：千人，%

項目別	全年齡總計		15-29 歲					
			總計		男性		女性	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
總計	814	100.0	250	100.0	140	100.0	109	100.0
兼差	10	1.2	2	0.8	0	0.0	2	1.8
兼顧家務	110	13.5	5	2.0	0	0.0	5	4.6
求學及受訓	137	16.8	134	53.6	73	52.1	61	56.0
找不到全時、正式工作	194	23.8	34	13.6	13	9.3	20	18.3
職類特性	234	28.7	36	14.4	31	22.1	3	2.8
健康不良或傷病	14	1.7	1	0.4	1	0.7	0	0.0
準備就業與證照考試	7	0.9	5	2.0	3	2.1	3	2.8
偏好此類工作型態	107	13.1	33	13.2	18	12.9	16	14.7
其他	1	0.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0

資料來源：行政院主計總處107年人力運用調查，調查資料時間為各年5月。

註：本表不含主要工作為全時正式工作，但其他兼差工作為「部分時間、臨時性或人力派遣工作」者。

## 第參章 調查過程與方法

### 第一節 調查範圍、內容與對象

#### 一、調查範圍與對象

本調查範圍為中彰投分署轄區，包含臺中市、彰化縣、南投縣，調查對象之年齡計算以 108 年 1 月 1 日為基準，「求職行為」問卷為設籍或工作地於中彰投分署轄區 15 至 29 歲之本國勞工。

#### 二、調查方式

採集中式電腦輔助電話訪問方式(CATI)進行手機電話訪問，次以面訪、網路問卷為輔助。配合訪員監督系統，調查期間委託單位可派員督導。電腦輔助電話訪問系統採本公司委託研發之「ESS 電子化調查系統」(E-Survey System CATI)，為電腦化、功能化的專業調查系統，以電腦網頁模式為界面，進行電話訪問調查。

注意事項：若有拒訪及無法聯繫情形，應有書面紀錄或其餘可供佐證之資料；如遇失聯狀況需至少利用電話、電子郵件、信函等中彰投分署提供之連絡管道，且 3 天不同時段連絡 3 次以上無法聯繫。

### 第二節 抽樣設計

近年行動電話普及後，部分民眾可能只申請手機而未申裝市內電話，因此，本項調查手機電話調查為主，以面訪或網路問卷為輔。

手機母體來源：根據國家通訊傳播委員會(NCC)公佈的資料，107 年 12 月底我國行動通信用戶數已達 2,920 萬戶，本企畫依據中華電信、遠傳電信、台灣大哥大、亞太電信、台灣之星之手機用戶號碼為手機抽樣之母體清冊。

手機抽樣方法:抽樣部分預計採用隨機撥號法(Random Digit Dialing, RDD)進行，實際執行方式是先依國家通訊傳播委員會公佈的行動通信網路業務用戶號碼核配資料抽出樣本電話門號(即前 4 碼)，之後再以隨機方式產生後 6 位元電話號碼，抽樣即可涵蓋國內所有行動電話門號。

為顧及訪問失敗及其他非人為因素，依預計成功比例，擴大抽取電話訪問樣本後，始進行訪問。並將已訪問過電話透過系統自動剔除，降低重複訪問機率。

抽樣方法原則上採分層隨機抽樣，以中彰投分署轄區勞動力人口之性別、年齡、居住地比例決定之。應回收有效樣本數：總計至少 1,600 份，「求職行為」與「非典型就業」兩份問卷分別各執行至少 800 份，兩份問卷樣本配置皆相同，根據 2018 年行政院主計處「107 年人力資源調查統計-年報」顯示，臺中市、彰化縣、南投縣總勞動力人口數約為 49 萬人，本調查樣本配置為臺中市樣本為 485 份，彰化縣樣本為 219 份，南投縣樣本為 96 份。

表 3-2-1 母體及樣本配置表

區域別	母體	樣本	性別	15~19 歲		20~24 歲		25~29 歲		總計	
				母體	樣本	母體	樣本	母體	樣本	母體	樣本
臺中市	297,000	485	男	8,757	14	54,183	88	99,610	163	162,550	265
			女	7,243	12	44,817	73	82,390	135	134,450	220
彰化縣	134,000	219	男	2,898	5	27,241	44	47,527	78	77,666	127
			女	2,102	3	19,759	32	34,473	56	56,334	92
南投縣	59,000	96	男	2,335	4	13,424	22	18,677	30	34,435	56
			女	1,665	3	9,576	16	13,323	22	24,565	40
總計	490,000	800									

本次研究分別針對有效樣本之居住地區、年齡及性別進行檢定，若檢定結果與母體結構不符，則採用加權方式，以符合母體結構。加權方法採用以多變數反覆加權法(raking)，針對有回答基本資料之有效樣本，針對其居住地區、年齡及性別等變數加權，並檢定加權後與結構是否仍有顯著差異，若有顯著差異則進行第二次加權，重複加權步驟，最後權數是各步驟調整的累乘，直到檢定沒有差異為止，相關加權檢定結果如下：

表 3-2-2 青年求職行為樣本代表性檢定表(加權前)

居住地區	母體結構		加權樣本結構	
	人數	百分比	樣本數	百分比
臺中市	25,000	60.6	413	50.8
彰化縣	169,000	27.3	273	33.6
南投縣	296,000	12.0	127	15.6
總計	490,000	100.00	813	100.00
樣本與母體檢定結果	p 值=0.0000>0.05 有顯著差異,樣本結構與母體不一致。			
年齡	人數	百分比	樣本數	百分比
15~19 歲	297,000	5.1	125	15.4
20~24 歲	134,000	34.5	347	42.7
25~29 歲	59,000	60.4	341	41.9
總計	490,000	100.00	813	100.00
樣本與母體檢定結果	p=0.0000<0.05 有顯著差異,樣本結構與母體不一致。			
性別	人數	百分比	樣本數	百分比
男	274,651	56.1	396	48.7
女	215,349	43.9	417	51.3
總計	490,000	100.00	813	100.00
樣本與母體檢定結果	p=0.0000<0.05 有顯著差異,樣本結構與母體不一致。			

表 3-2-3 青年求職行為樣本代表性檢定表(加權後)

居住地區	母體結構		加權樣本結構	
	人數	百分比	樣本數	百分比
臺中市	25,000	60.6	490	60.3
彰化縣	169,000	27.3	225	27.7
南投縣	296,000	12.0	98	12.1
總計	490,000	100.00	813	100.00
樣本與母體檢定結果	p 值=0.9764>0.05 無顯著差異,樣本結構與母體一致。			
年齡	人數	百分比	樣本數	百分比
15~19 歲	297,000	5.1	45	5.5
20~24 歲	134,000	34.5	286	35.2
25~29 歲	59,000	60.4	482	59.3
總計	490,000	100.00	813	100.00
樣本與母體檢定結果	p=0.7483>0.05 無顯著差異,樣本結構與母體一致。			
性別	人數	百分比	樣本數	百分比
男	274,651	56.1	456	56.1
女	215,349	43.9	357	43.9
總計	490,000	100.00	813	100.00
樣本與母體檢定結果	p=0.9829>0.05 無顯著差異,樣本結構與母體一致。			

### 第三節 辦理中彰投青年就業現況調查深度訪談

#### 一、 辦理事業單位深度訪談調查內容說明

依青年就業者問卷調查結果，針對目前青年就業之事業單位、學校職涯發展中心進行訪談，以了解青年工作者、學校職涯發展輔導窗口、僱用青年求職者廠商等三方對於求職、就業媒合及求才需求面向；以下針對本研究成功訪談家數 10 家，對象說明如下：

表 3-3-1 受訪者列表

編碼	編號	單位職稱	受訪者	受訪者所屬背景類別
F	01	朝陽科技大學	潘○○處長	學校職涯發展輔導窗口
F	02	校友服務暨職涯發展處	紀○○主任	
F	03	東海大學 就業輔導暨校友聯絡室主任	彭○副教授	學校職涯發展輔導窗口
F	04	建國科技大學 行銷與服務管理系	張○○助理教授	學校職涯發展輔導窗口
F	05	霧峰農工 實習處就業輔導組	買○○組長	學校職涯發展輔導窗口
F	06	臺中家商特教組	楊○○組長	學校職涯發展輔導窗口
F	07	台中市電腦商業同業公會	石○○理事長	僱用青年廠商
F	08	盈錫精密工業	張○○人資經理	僱用青年廠商
F	09	騰達保險經理人	王○○執行副總	僱用青年廠商
F	10	青年就業者	陳○○小姐	典型勞動就業青年
F	11	非典型就業者	施○○小姐	非典型勞動力就業青年

#### 二、 訪綱設計

本計畫為擴大研究面向，全面性了解研究議題，期能藉由質性深度訪談、針對「青年求職行為」、「非典型就業」及之青年就業相關產業類別等，訪綱設計內容如下：

##### (一) 青年求職行為：針對典型勞動就業青年

1. 畢業前還是畢業後開始找工作、相關求職準備及是否有參加學校的就業媒合，以及工作適合度。
2. 學校提供相關職涯發展資源是否足夠，有何調整建議。

3. 畢業後求職過程準備為何，所利用求職管道。
4. 求職優先考量的目標及求職的過程中所遭遇何種困難與尋求協助管道。
5. 對於中彰投分署的就業服務知曉度或是參與程度，提供相關建議。

#### (二) 青年非典型就業：針對非典型勞動力就業青年

1. 畢業前還是畢業後開始找工作、相關求職準備及是否有參加學校的就業媒合，以及工作適合度。
2. 學校提供相關職涯發展資源是否足夠，有何調整建議。
3. 畢業後求職過程準備為何，所利用求職管道。
4. 求職優先考量的目標及求職的過程中所遭遇何種困難與尋求協助管道工作的哪些條件是您會優點考量的選項？為什麼？
5. 目前從事非典型工作主要工作內容及工資所得充足程度。
6. 從事非典型就業的原因以及未來工作規劃，是否想轉換為正職工作？

#### (三) 僱用青年廠商

1. 目前青年對於自身求職的目標，青年求職過程對其職位認知度為何？
2. 目前青年主要尋職管道（包含學校媒合、民間或政府求職資訊管道）。
3. 有求才需求時，對於政府或學校舉辦的就業媒合活動參與度。
4. 認為青年所期望的求職條件與貴公司期望相符程度。
5. 對於目前青年願意投入非典型就業的看法，公司兼職工作需求等。
6. 對目前青年的求職行為有何建議？

#### (四) 學校職涯發展中心

1. 學生在畢業前的求職目標、職業認知及尋職管道。
2. 學校輔導學生進行哪些就業準備或職涯探索等。
3. 學校如何幫助學生認識職場，以及目前就業媒合管道或就業輔導。
4. 目前學校相關資訊或管道足夠嗎？有哪些是需要外界資源配合的？
5. 請問是否有遇過學生就業困難的個案？並說明個案現況。
6. 對於目前青年願意投入非典型就業的看法。
7. 對目前學生的求職行為相關建議。

## 第四節 辦理中彰投青年就業現況調查焦點團體

### 一、研究目的與設計

本計畫之質化研究方法採「焦點座談會」方式進行。瞭解轄內青年求職行為（包含求職目標的訂定、職業認知來源、畢業前多久開始進行尋職準備以及尋職管道等），以及對於中彰投分署就業服務及職業訓練服務措施的瞭解程度及建議；本案第二工作項目：瞭解轄內青年目前的非典型就業型態，以及未來擇業意向，針對非典型就業青年瞭解其選擇該職業的原因、獲取就業資訊來源、收入情形及就業遭遇困難為探討主題，以作為其他資料蒐集之輔助方法，將座談會結果加入此次調查報告中之結論與建議。

### 二、訪談設計及內容說明

即針對量化調查完成後提出初步調查結果，針對調查報告中委託單位之調查重點項目，研擬質化訪談綱要，利用質性調查方法深入瞭解問題背後的成因，並提供具體意見或建議，作為委託單位針對調查結果參考，為啟動本項質性調查研究工作之目標重點。

### 三、訪談訪綱

#### (一)青年求職行為：針對典型勞動就業青年

1. 目前工作中是否有持續進修？
2. 求職所利用的管道，是否透過網路社群尋求協助？
3. 對於中彰投地區就業服務中心的印象以及曾接受的服務經驗。
4. 在學期間增加打工或實習經驗，對於踏入職場求職的幫助以及遭遇求職困難的解決之道。
5. 目前工作是否為本科專業，對於求職選擇及目標為何、有作過哪些求職準備。
6. 除了薪資外重視的工作條件為何，對於未來的職涯規劃？

#### (二)非典型就業青年工作現況

1. 前一份工作是否從事正職，對於從事非典型工作的主要考量？
2. 對工作條件的需求看法，目前非典型的工作收入薪資條件現況為何，以及從事非典型工作的誇因為何？

3. 取得非典型工作的訊息管道，目前最有機會從事非典型工作的行業或類型為何，是否透過網路社群媒體詢問相關非典型的工作經驗？
4. 目前從事的非典型工作經驗中，求職過程遭遇的困難或是風險以及解決之道。
5. 對於中彰投地區就業服務中心的印象，是否曾利用政府求職管道？
6. 建議中彰投的就業服務中心可提供什麼服務資源給非典型就業？
7. 在學期間增加打工或實習經驗，對於踏入職場求職的幫助以及遭遇求職困難的解決之道。
8. 目前工作是否為本科專業，對於求職選擇及目標為何、有作過哪裡求職準備？
9. 對於未來的職涯規劃，是否打算轉換為正職工作？

### (三) 專家學者-僱用青年廠商

1. 青年對自身求職目標的瞭解度及對職缺職位的認知度為何？
2. 青年尋職管道，以及貴公司招募員工時，對於政府或學校舉辦就業媒合活動參與度？
3. 青年所期望的求職條件，是否與公司期望相符？
4. 對於青年願意投入非典型就業的看法，公司對於兼職工作需求。
5. 對目前青年的求職行為建議？

### (四) 專家學者-學校職涯發展中心

1. 請問您認為學生在畢業前，瞭解自身求職目標及對職業認知、會利用哪些尋職管道？
2. 學校輔導學生進行哪些就業準備或職涯探索等？
3. 學校如何幫助學生認識職場，以及目前就業媒合管道或就業輔導？
4. 目前學校相關資訊或管道足夠嗎？有哪些是需要外界資源配合的？
5. 請問是否有遇過學生就業困難個案，試說明。
6. 對於目前青年願意投入非典型就業的看法。
7. 對目前學生的求職行為相關建議。

## 四、辦理地點與邀請對象

辦理地點方面，青年兩場次均於救國團台中市團委會辦理，專家場則於勞動部勞動力發展署中彰投分署會議室辦理。調查對象編碼如下：

表 3-4-1 座談會譯碼表

項目	代碼	編碼
場次	A	典型勞動就業青年
	B	專家學者
	C	非典型勞動力就業青年
人數	第 1 位	01
	第 2 位	02
	以此類推	以此類推

表 3-4-2 青年求職行為出席狀況表

編碼	編號	年齡/學歷/目前工作/年資	姓名
A	01	29 歲/大學畢業/設計系/室內設計師/4 年多	連○雅
A	02	26 歲/大學畢業/車輛租賃業/業務助理 /2 年多	許○璇
A	03	23 歲/大學畢業/租賃業/行政人員 /5 年半	田○欣
A	04	28 歲/大學畢業/機械工程 /1 年多	林○明
A	05	27 歲/大學畢業/超市量販店/1 年多	陳○佐
A	06	25 歲/大學畢業/焊接方面/4 年	林○凱
A	07	28 歲/在職專班/汽修自營/6 年多	林○宏

表 3-4-3 專家場次出席狀況表

編碼	編號	公司/學校名稱/單位	姓名
B	01	大葉大學(職業訓練中心)	陳○娥 主任
B	02	彰化高職(實習處-就業輔導組)	周○怡 組長
B	03	中華民國精密機械發展協會	黃○中 秘書長
B	04	唯得實業股份有限公司	蒲○森 董事長
B	05	藝珂人事顧問股份有限公司	陳○怡 專員
B	06	藝珂人事顧問股份有限公司	魏○惠 專員

表 3-4-4 青年非典型就業出席狀況表

編碼	編號	年齡/學歷/目前工作/前一份是否為兼職	姓名
C	01	26 歲/應用英文科/兼職工作, 活動公關公司	范○筠
C	02	28 歲/餐飲科/短期工作, 展覽會場做包裝工作	朱○和
C	03	27 歲/高職餐飲科/兼職的, 做短期的包裝員	張○璇
C	04	25 歲/高職商科/兼職的, 承接活動現場臨時人員	張○蒨
C	05	28 歲/食品營養科/兼職工作	何○慕
C	06	27 歲/國際企業系/兼職工作	許○珊

## 第肆章 整體調查結果與分析

### 第一節 青年求職行為調查

#### 一、有效樣本數與樣本配置

抽樣方法原則上採分層隨機抽樣，以中彰投分署轄區勞動力人口之性別、年齡、居住地比例決定之。應回收有效樣本數總計 813 份，根據 2018 年行政院主計處「107 年人力資源調查統計-年報」顯示，臺中市、彰化縣、南投縣總勞動力人口數約為 49 萬人，本調查樣本配置為臺中市樣本為 485 份，彰化縣樣本為 219 份，南投縣樣本為 96 份；就本次調查結果共完成 813 份有效問卷，其中 668 份為面訪達成、手機訪問為 145 份，約為 8:2 占比。

表 4-1-1 樣本配置表

區域別	縣市樣本	性別	15~19 歲	20~24 歲	25~29 歲	總計
臺中市	413	男	12	80	107	199
		女	17	86	111	214
彰化縣	273	男	42	65	35	142
		女	36	55	40	131
南投縣	127	男	11	30	14	55
		女	7	31	34	72
總計	813					

#### 二、受訪者基本資料

(一)年齡：「15 至 19 歲」占 5.6%、「20 至 24 歲」占 35.2%、「25 至 29 歲」則占 59.3%。

(二)居住地：「臺中市」占 60.2%、彰化縣占 27.7%、南投縣占 12.1%。

(三)性別：「男性」占 56.1%，女性則占 43.9%。

(四)教育程度：「大學」占 56.9%最高，其次依序為「高中職」31.7%、「專科」5.3%、「國中以下」3.2%、「研究所」2.9%。

(五)工作狀況：「已畢業，有正職工作」占 74.5%，而「白天工作，晚上進修」占 25.5%。

### 三、求職行為調查

#### (一)曾經透過哪些方式找工作

本題可複選，本次調查受訪青年表示找工作管道以「人力銀行」76.3%最高，其次為「親友介紹」46.7%，再次之為「社群網站」38.1%。公立就業服務體系方面，透過就業服務中心推介的則有20.9%，台灣就業通則占16.8%。

表 4-1-2 受訪者找工作的管道(n=813)

項目	次數	百分比
人力銀行	621	76.3
親友介紹	379	46.7
社群網站	309	38.1
報紙徵人廣告	210	25.9
就業服務中心推介	170	20.9
台灣就業通	136	16.8
徵才活動	125	15.3
向企業毛遂自薦	92	11.3
師長推薦	80	9.8
學校職涯中心介紹	51	6.3
參加考試	23	2.9
其他	16	1.9
APP	5	
戶外徵才廣告	4	
拿履歷去應徵	3	
實習	3	
公司網頁資訊	2	
兼職轉正職	2	
參考雜誌 500 大企業	1	
大學雙軌班	1	
總計	2,212	

## (二)找工作最有效的管道

接著詢問受訪青年這些求職管道當中，哪一個最為有效，仍以「人力銀行」(58.9%)的比例最高；其次為「親友介紹」(15.3%)；再次之為「社群網站」(4.7%)。

將受訪者找工作時哪一種方式最有效與性別、年齡、教育程度、職業、行業、居住地區、目前工作狀況交叉分析後，發現在性別、目前工作狀況上達顯著差異(p-value<0.05)；而在年齡、教育程度、職業、行業、居住地區上雖達顯著差異(p-value<0.05)，但因交叉分析表方格(cells)內的期望值 20%以上小於 5，不適合以卡方檢定結果進行推論，僅供參考。(詳如附表 2)

表 4-1-3 受訪者認為哪個管道找工作最有效

項目	次數	百分比
人力銀行	479	58.9
親友介紹	124	15.3
社群網站	38	4.7
師長推薦	30	3.7
向企業毛遂自薦	27	3.3
報紙徵人廣告	26	3.2
徵才活動	22	2.7
學校職涯中心介紹	21	2.6
就業服務中心推介	17	2.1
參加考試	12	1.5
台灣就業通	8	1.0
其他	8	1.0
拿履歷去應徵	2	
路上廣告	2	
實習	2	
APP	1	
公司網頁資訊	1	
總計	813	100.0

## (三) 求職時曾做過哪些準備以及何時開始準備

本題為複選題。詢問受訪青年曾經進行過哪些求職準備，其中受訪者在畢業前在學期間準備的項目以「增加打工經驗」50.9%的比例最高；其次為「考取專業證照」40.2%；再次之為「增加專業技能」39.7%；在畢業後求職期間的求職準備方面則有所轉變，轉以「蒐集面試資料」20.4%的比例最高；其次為「製作創意履歷自傳」16.6%；再次之為「增加專業技能」14.9%。

表 4-1-4 曾做過哪些求職準備(n=813)

項目	求職準備						無準備 個數	整體 樣本 個數
	畢業前在學期間		畢業後求職期間		有準備樣本			
	次數	%	次數	%	個數	%		
增加專業技能	329	39.7	124	14.9	452	54.7	375	813
加強外語能力	269	32.6	86	10.4	355	43.0	470	813
增加打工經驗	417	50.9	89	10.8	506	61.8	313	813
考取專業證照	330	40.2	99	12.1	430	52.2	393	813
補習唸書準備考試	192	23.4	78	9.5	270	32.9	550	813
蒐集面試資料	198	24.0	168	20.4	365	44.5	456	813
製作創意履歷自傳	176	21.6	135	16.6	312	38.2	505	813
履歷自傳健診	165	20.3	119	14.7	285	35.0	528	813
職涯探索或興趣測驗	210	25.7	89	10.9	299	36.6	518	813
參加就業講座	161	19.7	86	10.5	247	30.2	570	813
找老師諮詢就業方向	199	24.3	43	5.3	242	29.6	575	813
企業參訪	188	23.1	40	4.9	228	27.9	589	813
企業實習	257	31.6	25	3.1	282	34.7	531	813

#### (四)參與企業實習者，實習過後是否留任該企業

本次調查也特別詢問畢業前後有在企業實習的 282 位受訪者，其中實習過後有留任該企業的比率為 34.4%。

將受訪者對於實習過後是否有留任該企業與性別、年齡、教育程度、職業、行業、居住地區、目前工作狀況交叉分析後，發現在性別、年齡上達顯著差異( $p\text{-value}<0.05$ )，男性表示有的比例較高(77.3%)，25~29 歲表示有的比例較高(73.4%)；而在職業上雖達顯著差異( $p\text{-value}<0.05$ )，但因交叉分析表方格(cells)內的期望值 20%以上小於 5，不適合以卡方檢定結果進行推論，僅供參考。(詳如附表 17)

表 4-1-5 實習過後是否有留任次數表

項目	次數	百分比
有	97	34.4
沒有	185	65.6
總計	282	100.0

### (五)對於求職過程中最有幫助的就業準備方式

接著詢問受訪青年這些就業準備項目，哪一項對求職最有幫助，以「增強專業技能」(35.9%)的比例最高；其次為「增加打工經驗」(18.7%)；再次之為「考取專業證照」(10.9%)。

將受訪者認為哪一項就業準備最有幫助與性別、年齡、教育程度、職業、行業、居住地區、目前工作狀況交叉分析後，發現在教育程度、職業、行業、居住地區、目前工作狀況上雖達顯著差異( $p\text{-value}<0.05$ )，但因交叉分析表方格(cells)內的期望值 20%以上小於 5，不適合以卡方檢定結果進行推論，僅供參考。(詳如附表 18)

表 4-1-6 最有幫助的就業準備

項目	次數	百分比
增強專業技能	291	35.9
增加打工經驗	152	18.7
考取專業證照	89	10.9
企業實習	75	9.3
加強外文能力	60	7.3
蒐集面試相關資料	37	4.5
補習或唸書準備考試	26	3.1
製作創意履歷自傳	24	3.0
做職涯探索或職業興趣測驗	16	1.9
找老師諮詢就業方向	15	1.8
履歷自傳健診	11	1.4
參加就業講座	9	1.1
企業參訪	7	0.9
其他	1	0.1
總計	813	100.0

## (六) 畢業後找到第一份工作所花費的時間

根據調查結果，多數青年能在畢業後 3 個月內找到第一份工作，約占 74.7%，但超過 1 年才能找到工作的青年(即曾經為長期失業青年)也占 6%。

將受訪者畢業後花幾個月的時間找到第一份工作與性別、年齡、教育程度、職業、行業、居住地區、目前工作狀況交叉分析後，發現在年齡、居住地區上達顯著差異( $p\text{-value}<0.05$ )，年齡以 15~19 歲表示未超過 1 個月比例較高(55.4%)，居住地以彰化縣表示未超過 1 個月比例較高(52.0%)；而在教育程度、職業、行業上雖達顯著差異( $p\text{-value}<0.05$ )，但因交叉分析表方格(cells)內的期望值 20%以上小於 5，不適合以卡方檢定結果進行推論，僅供參考。(詳如附表 19)

表 4-1-7 找到第一份工作所花費的時間

項目	次數	百分比
未超過 1 個月	329	40.4
1~3 個月	279	34.3
3~6 個月	124	15.2
6 個月~1 年	33	4.1
超過 1 年	49	6.0
總計	813	100.0

#### 四、求職遭遇困難與解決方式

##### (一)求職的過程中所遇到的困難

本題可複選，受訪者表示求職過程中遇到的困難，以「經歷不夠」的 40.5% 最高；其次為「薪資不符期待」39.0%；再次之為個人因素，包括「不知道自己適合什麼工作」36.7%、「沒有專長」20.9%。

表 4-1-8 求職的過程中所遇到的困難項目次數表

項目	次數	百分比
經歷不夠	329	40.5
薪資不符期待	317	39.0
不知道自己適合什麼工作	299	36.7
沒有專長	170	20.9
面試不會表達	142	17.5
學歷不夠	141	17.4
沒有面試機會	132	16.2
不會撰寫履歷	63	7.7
無遇到	51	6.3
其他	24	3.0
身分不被接受	6	
當兵	2	
外表問題	2	
專業技能不足	1	
工作待不久	1	
等候通知	1	
總計	1,667	205.1

## (二) 求職過程中碰到問題時尋求協助的管道

本題可複選，受訪者表示求職過程中碰到問題會使用尋求協助的管道，以「上網詢問相關問題」的 57.4% 最高；其次為「請親友幫忙找工作」51.0%；再次之為「到就業服務中心找工作」21.4%。

表 4-1-9 尋求協助的管道項目次數表

項目	次數	百分比
上網詢問相關問題	466	57.4
請親友幫忙找工作	414	51.0
到就業服務中心找工作	174	21.4
請師長、學長推薦	171	21.0
上職訓課程培養專業技能	102	12.5
找學校職涯輔導相關單位	56	6.9
無求職困難	49	6.0
找職涯諮詢機構諮商	48	5.9
其他	20	
向專業人士求助	6	2.5
繼續投履歷	10	
總計	1,501	184.6

### (三)何種管道最能有效解決求職過程中碰到的困難

然而上述這些解決問題的管道，哪些最有幫助？受訪青年表示以「請親友幫忙找工作」占 33.6% 最高；其次為「上網群問相關問題」29.0%；再次之為「到就業服務中心找工作」13.7%。

將受訪者最能有效解決您在求職過程中碰到困難的管道與性別、年齡、教育程度、職業、行業、居住地區、目前工作狀況交叉分析後皆未達顯著差異(p-value<0.05)。(詳如附表 21)

表 4-1-10 最能有效解決困難的管道項目次數表

項目	次數	百分比
請親友幫忙找工作	273	33.6
上網詢問相關問題	236	29.0
到就業服務中心找工作	111	13.7
請師長、學長推薦	65	8.0
上職訓課程培養專業技能	37	4.5
無求職困難	35	4.3
其他	26	
繼續投履歷	6	3.2
自己想辦法	5	
找學校職涯輔導相關單位	21	2.5
找職涯諮詢機構諮商	9	1.2
總計	813	100.0

## 五、工作現況調查

### (一)目前就業之職業類別

本次受訪青年目前工作的職業以「服務及銷售人員」32.2%最高；其次為「專業人員」17.9%；再次之為「基層技術工及勞力工」17.8%。

表 4-1-11 職業類別

項目	次數	百分比
服務及銷售人員	261	32.2
專業人員	146	17.9
基層技術工及勞力工	145	17.8
技術員及助理專業人員	109	13.4
事務支援人員	49	6.0
機械設備操作及組裝人員	44	5.4
技術相關工作人員	28	3.4
民意代表、主管及經理人員	17	2.0
農林漁牧工作人員	14	1.8
總計	813	100.0

## (二) 目前就業之行業類別

本次受訪青年目前所屬的行業以「製造業」20.4%最高；其次為「住宿及餐飲業」13.4%；再次之為「批發及零售業」9.3%。

表 4-1-12 行業類別

項目	次數	百分比
製造業	166	20.4
住宿及餐飲業	109	13.4
批發及零售業	76	9.3
其他服務業	73	9.0
金融及保險業	51	6.3
醫療保健及社會工作服務業	48	5.9
運輸及倉儲業	37	4.6
營建工程業	34	4.2
專業、科學及技術服務業	33	4.1
教育業	29	3.6
藝術、娛樂及休閒服務業	29	3.5
出版、影音製作、傳播及資通訊業	27	3.3
農林漁牧業	24	3.0
其他	20	2.5
支援服務業	16	1.9
電力然氣供應業	10	1.2
公共行政及國防	9	1.1
用水供應及汙染整治業	8	1.0
礦業及土石採取業	4	0.5
總計	813	100.0

### (三) 選擇工作主要考量因素

根據調查結果，受訪青年選擇工作的主要考量因素以「薪資條件」28.1%最高；其次為「本科系相關」19.4%；再次之為「離家距離」15.0%。

將受訪者選擇工作的主要考量因素與性別、年齡、教育程度、職業、行業、居住地區、目前工作狀況交叉分析後，發現在居住地區上達顯著差異( $p\text{-value}<0.05$ )，居住地以南投縣表示薪資條件比例較高(32.8%)；而在教育程度、職業、行業上雖達顯著差異( $p\text{-value}<0.05$ )，但因交叉分析表方格(cells)內的期望值20%以上小於5，不適合以卡方檢定結果進行推論，僅供參考。(詳如附表 22)

表4-1-13 工作考量因素項目

項目	次數	百分比
薪資條件	229	28.1
本科系相關	158	19.4
離家距離	122	15.0
未來發展性	99	12.2
公司福利	81	10.0
工作環境	76	9.4
其他	48	5.9
總計	813	100.0

#### (四) 目前工作每週平均工時

根據調查結果，受訪青年目前工作的每週平均工時以「40 小時以上」44.2% 最高；其次為「30 小時~未滿 40 小時」39.0%；再次之為「20 小時~未滿 30 小時」11.8%。

將受訪者目前工作每週平均工時與性別、年齡、教育程度、職業、行業、居住地區、目前工作狀況交叉分析後，發現在年齡、居住地區、目前工作狀況上達顯著差異( $p\text{-value}<0.05$ )，年齡以 15~19 歲表示 40 小時以上比例較高(46.4%)，居住地區以南投縣表示 40 小時以上比例較高(60.7%)，目前工作狀況以白天正職工作，晚上進修表示 40 小時以上比例較高(47.9%)；而在教育程度、職業、行業上雖達顯著差異( $p\text{-value}<0.05$ )，但因交叉分析表方格(cells)內的期望值 20%以上小於 5，不適合以卡方檢定結果進行推論，僅供參考。(詳如附表 23)

表4-1-14 每週平均工時

項目	次數	百分比
未超過 20 小時	41	5.0
20 小時~未滿 30 小時	96	11.8
30 小時~未滿 40 小時	317	39.0
40 小時以上	360	44.2
總計	813	100.0

### (五) 目前工作每月平均薪資

根據調查結果，受訪青年目前工作的每月平均薪資以「25,001 元~30,000 元」占 32.8% 最高；其次為「30,001 元~35,000 元」的 26.2%；再次之為「25,000 元以下」18.9%。

將受訪者目前工作每月平均薪資與性別、年齡、教育程度、職業、行業、居住地區、目前工作狀況交叉分析後，發現在性別、目前工作狀況上達顯著差異( $p\text{-value}<0.05$ )，性別以女性表示 25,001 元~30,000 元比例較高(40.1%)，目前工作狀況以白天正職工作，晚上進修表示 25,000 元以下比例較高(43.6%)；而在年齡、教育程度、職業、行業、居住地區上雖達顯著差異( $p\text{-value}<0.05$ )，但因交叉分析表方格(cells)內的期望值 20% 以上小於 5，不適合以卡方檢定結果進行推論，僅供參考。(詳如附表 24)

表4-1-15 每月工作薪資

項目	次數	百分比
25,000 元以下	154	18.9
25,001 元~30,000 元	266	32.8
30,001 元~35,000 元	213	26.2
35,001 元~40,000 元	95	11.7
40,001 元~45,000 元	41	5.1
45,001 元~50,000 元	27	3.3
50,001 元~60,000 元	6	0.7
超過 60,000 元	11	1.3
總計	813	100.0

## (六) 留任或離開目前的工作主要的原因

相對於受訪青年選擇目前工作的考量因素，若面對留任現職或離開目前的工作，其考量因素仍以「薪資條件」(32.6%)的比例最高，但「未來發展性」的考量增加至 18.2%；再次之為「離家距離」(13.3%)。

將受訪者留任或離開目前的工作的主要原因與性別、年齡、教育程度、職業、行業、居住地區、目前工作狀況交叉分析後，發現在性別、居住地區、目前工作狀況上達顯著差異( $p\text{-value}<0.05$ )，性別以男性表示薪資條件比例較高(33.1%)，居住地區以南投縣表示薪資條件比例較高(46.4%)，目前工作狀況以已畢業，有正職工作表示薪資條件比例較高(32.9%)；而在教育程度、職業、行業上雖達顯著差異( $p\text{-value}<0.05$ )，但因交叉分析表方格(cells)內的期望值 20%以上小於 5，不適合以卡方檢定結果進行推論，僅供參考。(詳如附表 25)

表4-1-16 留任或離開目前的工作的主要原因

項目	次數	百分比
薪資條件	265	32.6
未來發展性	148	18.2
離家距離	108	13.3
公司福利	103	12.7
本科系相關	95	11.7
工作環境	76	9.4
其他	17	2.1
總計	813	100.0

## 六、就業服務與職業訓練服務瞭解程度

### (一)本分署各項就業服務措施的知曉度

訪問過程中羅列本分署所提供的各項就業服務措施，知道至少一項的受訪青年占 63.8%。而在知道的受訪青年中，以知道「查詢就業職缺資訊並推介」占 81.2%最高；其次為「查詢職業訓練課程並推介」53.2%；再次之為「職涯諮詢服務」45.9%。

表4-1-17 知道中彰投分署各就業中心服務項目

項目	次數	百分比
查詢就業職缺資訊並推介	421	81.2
查詢職業訓練課程並推介	276	53.1
職涯諮詢服務	238	45.9
職業性向測驗	201	38.7
就業促進研習活動	167	32.2
創業資訊	75	14.5
總計	1,379	265.6

### (二)本分署各項就業服務措施的使用度

然而這些知道本分署各項就業服務措施的受訪青年中，表示「有使用過」的占 76.5%。而在有使用過的受訪青年中，以使用過本分署「查詢就業職缺資訊並推介」57.1%最高；其次為「職涯諮詢服務」33.9%；再次之為「職業性向測驗」24.2%。

表4-1-18 有使用過中彰投分署各就業中心的服務

項目	次數	百分比
查詢就業職缺資訊並推介	227	57.1
職涯諮詢服務	134	33.9
職業性向測驗	96	24.2
查詢職業訓練課程並推介	81	20.3
創業資訊	29	7.3
就業促進研習活動	27	6.9
總計	594	149.6

### (三)本分署各項就業服務措施的主觀實用度

而這些使用過本分署各項就業服務措施的受訪青年中，對於各項措施表達的主觀實用度方面，以「查詢就業職缺資訊並推介」46.9%最高；其次為「職涯諮詢服務」17.5%；再次之為「查詢職業訓練課程並推介」11.1%。

將性別、年齡、教育程度、職業、行業、居住地區、目前工作狀況交叉分析後，發現在性別上達顯著差異(p-value<0.05)，性別以男性表示查詢就業職缺資訊並推介比例較高(53.2%)；而在教育程度、職業、行業、居住地區上雖達顯著差異(p-value<0.05)，但因交叉分析表方格(cells)內的期望值 20%以上小於 5，不適合以卡方檢定結果進行推論，僅供參考。(詳如附表 28)

表4-1-19 哪一項服務對求職過程最為實用

項目	次數	百分比
查詢就業職缺資訊並推介	186	46.9
職涯諮詢服務	69	17.5
查詢職業訓練課程並推介	44	11.1
都不實用	42	10.7
職業性向測驗	28	7.2
就業促進研習活動	14	3.4
創業資訊	13	3.2
總計	396	100.0

## (四)不知道/沒使用過本分署各項就業服務措施的原因

對於受訪青年不知道/沒使用過本分署各項就業服務資源的主要原因方面，以「不知道/沒聽過」的次數最多；其次為「用不到/不需要」；再次之為「沒在關注」，各項原因羅列如下。

表 4-1-20 不知道/沒使用過中彰投分署各項就業服務資源回答

項目	個數
不知道/沒聽過	99
用不到/不需要	94
沒在關注	30
透過人力銀行	15
已有工作	13
不清楚/不了解	7
實習後留下	5
另外管道找到工作	4
太麻煩	3
有自己未來的方向	3
回來家裡工作	2
親友介紹	2
希望可以自己先找找有興趣的工作	2
只有去詢問關於資遣費	1
打工居多	1
繼續升學	1
忙著補習	1
討海所以資訊沒那麼好	1
推廣度不足，沒人力銀行便利	1
都上社群網站尋找	1
就業網站比較實用	1
測出來結果跟職業我不喜歡	1
滿有參考性，並會嘗試	1
學得就業中心應該沒表演藝術的工作	1
不知道自己的專業能力能符合哪些工作	1
總計	301

**(五)主觀認為本分署各項就業服務措施不實用的原因**

對於受訪青年主觀認為本分署各項就業服務措施不實用的原因方面，以「無意見/不知道」的次數最多；其次為「沒用過」；再次之為「人力銀行比較有用」，各項原因羅列如下。

表 4-1-21 認為中彰投分署各項就業服務資源不實用的主要原因

項目	個數
無意見/不知道	78
沒用過	25
人力銀行比較有用	8
多推廣	7
沒推廣也沒收到訊息	4
自己找比較實用	2
申請條件嚴格	2
已經找到工作	1
分布區域太廣	1
太少去看到	1
太慢	1
只是告訴你那裏有工作後續無發站	1
地點太少	1
有使用過	1
老闆們看的還是能力	1
看報紙找比較快	1
時間無法配合	1
推廣活動很少	1
我沒這個需求	1
知名度不夠但不一定不實用	1
測驗結果與就業職業落差大	1
總計	140

**(六)本分署各項職業訓練措施項目的知曉度**

訪問過程中羅列本分署各項職業訓練措施方面，知道至少一項的受訪青年占 44.3%。而在知道的受訪青年中，以知道「分署自辦職前訓練」59.9%的比例最高；其次為「分署自辦在職訓練」37.7%；再次之為「補助大專院校辦理就業學程」35.9%。

表4-1-22 知道中彰投分署辦理職業訓練項目

項目	次數	百分比
分署自辦職前訓練	216	59.9
分署自辦在職訓練	136	37.7
補助大專院校辦理就業學程	129	35.9
雙軌訓練	124	34.3
委託民間單位辦理職業訓練	119	33.0
青年就業旗艦計畫	104	28.9
產學訓合作訓練	77	21.4
總計	904	251.2

**(七)本分署各項職業訓練措施的使用度**

然而這些知道本分署各項職業訓練措施的受訪青年中，表示「參加過」占 53.9%。而在參加過的受訪青年中，以參加過「分署自辦職前訓練」34.5%的比例最高；其次為「產學訓合作訓練」30.6%；再次之為「委託民間單位辦理職業訓練」18.8%。

表4-1-23 分署職業訓練各項資源參與度

項目	次數	百分比
分署自辦職前訓練	67	34.5
產學訓合作訓練	59	30.6
委託民間單位辦理職業訓練	36	18.8
分署自辦在職訓練	24	12.4
雙軌訓練	21	11.0
青年就業旗艦計畫	14	7.4
補助大專院校辦理就業學程	13	6.8
總計	236	121.6

## (八)不知道/沒使用過本分署各項職業訓練措施的原因

對於受訪青年不知道/沒使用過本分署各項職業訓練資源的主要原因方面，以「不需要/用不到」的次數最多；其次為「不知此訊息」；再次之為「時間上無法配合」，各項原因羅列如下。

表 4-1-24 不知道/沒使用過中彰投分署各項職業訓練資源的主要原因

項目	個數
不需要/用不到	107
不知此訊息	92
時間上無法配合	29
不了解/不清楚	19
沒用過	9
沒人介紹	8
使用人力銀行	7
已有工作	6
實習後留下	5
很快找到工作	4
沒研究	3
沒興趣	2
沒廣告	2
朋友介紹	2
忙著準備證照，沒時間使用	2
公司有人帶，所以就沒用	1
打工居多	1
目前工作還可以	1
忙著補習	1
總計	301

**(九)對於本分署各項就業服務或職業訓練措施的建議**

詢問受訪青年對中彰投分署各項就業服務或職業訓練措施的建議方面，以「多宣傳/提供更多資訊」的次數最多；其次為「不知道/不了解」；再次之為「沒聽過/沒看過」，其餘建議羅列如下。

表 4-1-25 對中彰投分署各項就業服務或職業訓練服務的建議

項目	個數
多宣傳/提供更多資訊	25
不知道/不了解	11
沒聽過/沒看過	5
不需要	3
很好	2
大方向的介紹與細節的溝通	1
可以多多去參加	1
與實務作業結合	1
希望對大學畢業的同學特別加強	1
沒興趣	1
使用過	1
青艦標準降低，面試可不用到就業服務站	1
無查詢過	1
總計	54

## 第二節 青年非典型就業調查

### 一、有效樣本數與樣本配置

抽樣方法原則上採分層隨機抽樣，以中彰投分署轄區勞動力人口之性別、年齡、居住地比例決定之。應回收有效樣本數總計 939 份，根據行政院主計處「107 年人力資源調查統計年報」顯示，臺中市、彰化縣、南投縣總勞動力人口數約為 49 萬人，本調查樣本配置為臺中市樣本為 485 份，彰化縣樣本為 219 份，南投縣樣本為 96 份；就本次調查結果共完成 939 份有效問卷，其中 797 份為面訪達成、手機訪問為 142 份，約為 8.5:1.5 占比。

表 4-2-1 問卷-樣本配置表

區域別	縣市樣本	性別	15~19 歲	20~24 歲	25~29 歲	總計
臺中市	509	男	18	65	189	272
		女	16	62	157	235
彰化縣	301	男	111	26	30	167
		女	68	14	26	108
南投縣	177	男	1	35	40	76
		女	2	34	41	77
總計	939					

### 二、受訪者基本資料

- (一)年齡：「15-19 歲」占 23.1%，「20-24 歲」占 25.2%，「25-29 歲」占 51.7%
- (二)居住地：「臺中市」占 54.3%，「彰化縣」占 29.4%，「南投縣」占 16.4%。
- (三)性別：「男性」占 55.2%，「女性」占 44.8%。
- (四)教育程度：「國中以下」占 2.1%，「高中職」占 46.8%，「專科」占 4.2%，「大學」占 46.5%，「研究所以上」占 0.4%。

### 三、求職行為調查

#### (一)曾經透過那些方式找工作

本題為複選題，對於受訪的非典型就業青年，找工作管道以「人力銀行」62.3%最高；其次為「親友介紹」46.0%；再次之為「社群網站」30.7%。

表4-2-2 求職管道

項目	次數	百分比
人力銀行	585	62.3
親友介紹	432	46.0
社群網站	288	30.7
報紙徵人廣告	197	21.0
台灣就業通	182	19.4
就業服務中心推介	145	15.4
師長推薦	86	9.2
創業	84	8.9
參加徵才活動	72	7.7
向企業毛遂自薦	70	7.5
學校職涯發展相關單位介紹	56	6.0
參加考試	28	3.0
其他	23	2.4
家業	10	
自行找尋	3	
拿履歷應徵	3	
公司網站	3	
同學介紹	2	
沒找過	2	
總計	2,248	239.5

## (二)找工作最有效的管道

詢問受訪的非典型就業青年找工作時最有效的管道，以「人力銀行」43.8%最高；其次為「親友介紹」20.2%。

將受訪非典型就業青年找工作時最有效的管道與性別、年齡、教育程度、非典型就業型態、職業類別、居住地區交叉分析後，發現在性別上達顯著差異( $p\text{-value}<0.05$ )，以女性表示人力銀行網站比例較高(47.3%)。(詳如附表 2)

表4-2-3 非典型最有效管道項目次數表

項目	次數	百分比
人力銀行	411	43.8
親友介紹	190	20.2
無經驗/無感覺	85	9.1
社群網站	70	7.5
師長推薦	47	5.0
報紙徵人廣告	30	3.2
就業服務中心推介	29	3.1
其他	19	2.0
創業	6	
家族事業	5	
自行找尋	3	
社交能力	2	
都無效	2	
同學介紹	1	
台灣就業通	18	1.9
參加徵才活動	15	1.6
向企業毛遂自薦	11	1.2
學校職涯發展相關單位介紹	11	1.2
參加考試	3	0.3
總計	939	100.0

### (三) 求職時曾做過哪些準備以及何時開始準備(複選題)

詢問受訪的非典型就業青年者曾經做過哪些求職準備，畢業前在學期間準備項目以「增加專業技能」67.7%最高；其次為「企業實習」56.6%；再次之為「考取專業證照」66.5%；在畢業後求職期間則有所轉變，轉以「蒐集面試資料」42.2%最高；其次為「履歷自傳健診」37.7%；再次之為「參加就業講座」34.0%。

表4-2-4 求職準備項目次數表

項目	求職準備					無準備 個數	整體 樣本 個數
	畢業前在學期間		畢業後求職期間		有效樣本 個數		
	次數	%	次數	%			
增加專業技能	386	67.7	152	26.7	538	401	939
加強外語能力	242	64.4	88	23.4	330	609	939
增加打工經驗	411	62.9	207	31.7	618	321	939
考取專業證照	332	66.5	126	25.3	458	481	939
補習唸書準備考試	161	58.5	68	24.7	229	710	939
蒐集面試資料	184	46.5	167	42.2	351	588	939
製作創意履歷自傳	169	52.5	108	33.5	277	662	939
履歷自傳健診	140	46.7	113	37.7	253	686	939
職涯探索或興趣測驗	194	59.5	85	26.1	279	660	939
參加就業講座	117	46.8	85	34.0	202	737	939
找老師諮詢就業方向	190	62.1	66	21.6	256	683	939
企業參訪	145	55.6	68	26.1	213	726	939
企業實習	204	66.9	54	17.5	258	681	939

### (四) 參與企業實習者，實習過後是否留任該企業

本次調查特別詢問曾在企業實習的受訪者，其實習後留任該企業的比例為 20.9%。

將受訪者實習過後是否有留任該企業與性別、年齡、教育程度、非典型就業型態、職業類別、居住地區交叉分析後，發現在教育程度、職業類別上雖達顯著差異( $p\text{-value}<0.05$ )，但因交叉分析表方格(cells)內的期望值 20%以上小於 5，不適合以卡方檢定結果進行推論，僅供參考。(詳如附表 16)

表4-2-5 有無實習留任項目次數表

項目	次數	百分比
有	54	20.9
無	204	79.1
總計	258	100.0

**(五)對於求職過程中最有幫助的就業準備方式**

詢問受訪的非典型就業青年認為哪一項就業準備最有幫助，以「增強專業技能」25.1%最高；其次為「增加打工經驗」23.1%；再次之為「考取專業證照」10.6%。

將受訪者認為哪一項就業準備最有幫助與性別、年齡、教育程度、非典型就業型態、職業類別、居住地區交叉分析後，發現在性別上達顯著差異(p-value<0.05)，男性表示增加打工經驗的比例較高(26.6%)。(詳如附表 17)

表4-2-6 哪一項就業準備最有幫助

項目	次數	百分比
增強專業技能	236	25.1
增加打工經驗	217	23.1
考取專業證照	100	10.6
企業實習	99	10.5
蒐集面試相關資料	94	10.0
製作創意履歷自傳	38	4.0
加強外文能力	35	3.7
做職涯探索或職業興趣測驗	31	3.3
找老師諮詢就業方向	25	2.7
準備考試	22	2.3
企業參訪	16	1.7
履歷自傳健診	13	1.4
參加就業講座	9	1.0
其他	4	0.4
總計	939	100.0

## (六) 畢業後花了多少時間找到第一份工作

根據調查結果，受訪的非典型就業青年大部分能在畢業後 3 個月內找到第一份工作方面，比例合計為 67.8%，但超過 1 年沒有找到工作(即曾為長期失業青年)的比例也有 5.1%。

將受訪者畢業後花幾個月的時間找到第一份工作與性別、年齡、教育程度、非典型就業型態、職業類別、居住地區交叉分析後，發現在年齡、非典型就業型態、居住地區上達顯著差異( $p\text{-value}<0.05$ )，年齡以 15~19 歲表示未超過 1 個月比例較高(54.4%)，非典型就業型態以自營作業者表示未超過 1 個月的比例較高(72.3%)，居住地區以彰化縣表示未超過 1 個月的比例較高(56.4%)。(詳如附表 18)

表4-2-7 畢業後花幾個月的時間找到第一份工作

項目	次數	百分比
未超過 1 個月	397	40.2
1 個月~未滿 3 個月	272	27.6
3 個月~未滿 6 個月	187	18.9
6 個月~未滿 1 年	81	8.2
超過 1 年	50	5.1
總計	939	100.0

#### 四、求職遭遇困難與解決方式

##### (一)求職的過程中遇到的困難為何

本題可複選，詢問受訪的非典型就業青年在求職過程中遇到的困難，以「經歷不夠」38.8%最高；其次為「不知道自己適合什麼工作」32.9%；再次之為「薪資不符期待」31.2%。

表4-2-8 過程中遇到的困難

項目	次數	百分比
經歷不夠	382	38.8
不知道自己適合什麼	324	32.9
薪資不符期待	307	31.2
學歷不夠	177	18.0
沒有專長	150	15.2
無困難	128	13.0
面試時不會表達	114	11.6
沒有面試機會	107	10.9
不會撰寫履歷	71	7.2
其他	5	0.5
找不到合適的公司	2	
沒證照	2	
外表不被接納	1	
總計	1,765	179.2

## (二) 求職過程中碰到問題時尋求協助的管道

本題可複選，詢問受訪的非典型就業青年在求職過程中碰到問題會使用協助管道，以「親友幫忙」52.3%最高；其次為「上網搜尋相關問題」49.1%；再次之為「就服中心找工作」21.3%。

表4-2-9 尋求協助的管道項目

項目	次數	百分比
親友幫忙	491	52.3
上網搜尋相關問題	461	49.1
就服中心找工作	200	21.3
師長推薦	161	17.1
無困難	110	11.7
上職訓課程培養專業技能	72	7.7
職涯諮詢機構諮商	42	4.5
其他	37	3.9
學校職涯輔導相關單位	33	3.5
總計	1,607	171.1

### (三)何種管道最能有效解決求職過程中碰到的困難

接續詢問最能夠有效解決您在求職過程中碰到困難的管道，以「親友幫忙」(38.7%)的比例最高；其次為「上網詢問相關問題」(20.7%)；再次之為「就服中心找工作」(12.6%)。

將受訪者最能有效解決您在求職過程中碰到困難的管道與性別、年齡、教育程度、非典型就業型態、職業類別、居住地區交叉分析後，發現在性別上達顯著差異(p-value<0.05)，性別以男性表示親友幫忙比例較高(45.4%)。(詳如附表 21)

表4-2-10 最能有效解決在求職過程中碰到困難的管道

項目	次數	百分比
親友幫忙	363	38.7
上網搜尋相關問題	194	20.7
就服中心找工作	118	12.6
無困難	115	12.2
師長推薦	54	5.8
上職訓課程培養專業技能	50	5.3
其他	27	2.9
詢問長輩建議	10	
詢問朋友	5	
自己拿履歷應徵	5	
考證照	3	
主動聯絡公司	2	
做職業性向測驗	2	
職涯諮詢機構諮商	11	1.2
學校職涯輔導相關單位	7	0.7
總計	939	100.0

## 五、工作現況調查

### (一)目前的非典型就業型態

對於受訪的非典型就業青年目前的就業型態方面，以「固定部份時間工作」58.1%最高；其次為「自營作業者」19.6%；再次之為「定期契約工作」11.7%。

表4-2-11 非典型就業型態

項目	次數	百分比
固定部份時間工作	546	58.1
自營作業者	184	19.6
定期契約工作	110	11.7
臨時性工作	99	10.5
總計	939	100.0

### (二)職業類別

受訪的非典型就業青年所從事的職業方面，以「餐飲服務」27.3%最高；其次為「門市銷售」13.5%；再次之為「技術工、勞力工」12.7%。

表4-2-12 職業類別

項目	次數	百分比
餐飲服務(如餐廳內外場服務生、外送人員等)	256	27.3
門市銷售(含門市現場及電銷等)	127	13.5
技術工、勞力工(如清潔工、幫工、搬運工等)	119	12.7
辦公(如行政、會計、業務、內勤工作等屬非典型就業型態)	110	11.7
在家工作(如清潔工、社群助理、美編設計等)	58	6.2
擺攤/小吃(如夜市等流動性外場工作等)	50	5.3
補教(如補習班老師、家教等)	44	4.7
活動(如活動行銷、主持人、攝影工作人員等屬非典型就業型態)	37	3.9
專業人員/助理(屬技術工但屬非典型聘用性質)	35	3.7
技師/學徒	32	3.4
手工藝品(如文創工藝手作)	25	2.7
其他	20	
作業員	9	
行銷人員	7	2.1
未回答	3	
汽車行技術人員	1	
網路商店	16	1.7
市場調查	10	1.1
總計	939	100.0

### (三) 目前的工作是否為第一份工作

接受訪問的非典型就業青年，其目前工作係第一份工作的比例達 26.7%。

將受訪者目前的工作是否為第一份工作與性別、年齡、教育程度、非典型就業型態、職業類別、居住地區交叉分析後，發現在性別、年齡、非典型就業型態、居住地區上達顯著差異( $p\text{-value}<0.05$ )，性別以女性表示否的比例較高(78.5%)，年齡以 25~29 歲表示否的比例較高(76.1%)，非典型就業型態以固定部份時間工作表示否的比例較高(76.6%)，居住地區以臺中市表示否的比例較高(76.6%)。(詳如附表 21a)

表4-2-13 是否為第一份工作

項目	次數	百分比
是	243	26.7
否	696	73.3
總計	939	100.0

### (四) 目前的工作任職時間

調查顯示受訪的非典型就業青年目前的工作任職時間以「1 年~3 年」26.8%最高；其次為「未滿 3 個月」16.5%；再次之為「6 個月~1 年」16.2%。

將受訪者目前的工作任職時間與性別、年齡、教育程度、非典型就業型態、職業類別、居住地區交叉分析後，發現在性別、年齡、非典型就業型態、居住地區上達顯著差異( $p\text{-value}<0.05$ )，性別以女性表示 1~3 年的比例較高(27.3%)，年齡以 25~29 歲表示 1~3 年的比例較高(27.8%)，非典型就業型態以臨時性工作表示未滿 3 個月的比例較高(42.4%)，居住地區以彰化縣表示 1~3 年的比例較高(31.3%)。(詳如附表 21b)

表4-2-14 目前的工作任職時間

項目	次數	百分比
1 年~3 年	252	26.8
未滿 3 個月	155	16.5
6 個月~1 年	152	16.2
3 年~5 年	145	15.4
3 個月~6 個月	142	15.1
超過 5 年	93	9.9
總計	939	100.0

**(五)此份工作之前，是否曾經從事正職(全時)工作？**

調查顯示受訪的非典型就業青年在從事目前工作之前，有 56.2% 曾經從事正職(全時)工作。

將受訪者在此份工作之前，是否曾經從事正職(全時)工作與性別、年齡、教育程度、非典型就業型態、職業類別、居住地區交叉分析後，發現在年齡、非典型就業型態、職業類別、居住地區上達顯著差異( $p\text{-value}<0.05$ )，年齡以 25~29 歲表示是的比例較高(61.6%)，非典型就業型態以自營作業者表示是的比例較高(60.1%)，職業類別以市場調查表示是的比例較高(70.0%)，居住地區以臺中市表示是的比例較高(65.4%)。(詳如附表 21c)

表4-2-15 是否曾經從事正職(全時)工作

項目	次數	百分比
是	528	56.2
否	411	43.8
總計	939	100.0

**(六)目前的工作每週平均工時**

調查顯示受訪的非典型就業青年目前工作每週平均工時以「30 小時~未滿 40 小時」44.1%最高；其次為「40 小時以上」21.7%；再次之為「20 小時~未滿 30 小時」21.0%。

將受訪者目前的工作每週平均工時與性別、年齡、教育程度、非典型就業型態、職業類別、居住地區交叉分析後，發現在年齡、非典型就業型態、職業類別、居住地區上達顯著差異( $p\text{-value}<0.05$ )，年齡以 25~29 歲表示 30 小時~40 小時的比例較高(48.7%)，非典型就業型態以固定部份時間工作表示 30 小時~40 小時的比例較高(50.9%)，職業類別以其他表示 30 小時~40 小時的比例較高(68.5%)，居住地區以臺中市表示 30 小時~40 小時的比例較高(59.0%)。(詳如附表 21d)

表4-2-16 每週平均工時

項目	次數	百分比
30 小時~40 小時	414	44.1
40 小時以上	204	21.7
20 小時~30 小時	197	21.0
未超過 20 小時	124	13.2
總計	939	100.0

### (七)從事這份工作是自願性或非自願性？

調查特別詢問受訪者，從事這份非典型就業型態工作是否自願，表達係自願性者占 97.1%，以下針對自願及非自願的原因分析如下：

1. **自願從事非典型就業：**以「能選擇工作時段」38.6%最高；其次為「對於工作內容感興趣」36.8%；再次之為「工作比較簡單」27.7%。
2. **非自願從事非典型就業：**以「找不到全時工作」63.0%最高；其次為「因家庭因素」18.5%；再次之為「公司業務緊縮，縮短工時」14.8%。

#### 3. 調查結果與文獻對照說明

本項調查結果顯示受訪者有 97.1%表示「自願」從事目前的非典型就業型態工作，惟與主計總處所發布人力運用調查，即 107 年度表示「非自願性」從事非典型就業工作者占 23.85%之數據有所落差。推測其原因可能為本案調查情境係受訪者對於目前工作及生活平衡下的認知，故可能與官方統計資料中，對於自願從事非典型就業與否的定義有所差異。

表4-2-17 自願性或非自願性

項目	次數	百分比
自願性	912	97.1
非自願性	27	2.9
總計	939	100.0

表4-2-18 從事非典型就業的原因

自願從事非典型就業(n=912)			非自願從事非典型就業(n=27)		
原因	次數	百分比	原因	次數	百分比
能選擇工作時段	352	38.6%	找不到全時工作	17	63.0%
想縮短工作時間	51	5.6%	體力無法擔任全時工作	2	7.4%
工作比較簡單	253	27.7%	公司業務緊縮，縮短工時	4	14.8%
對於工作內容感興趣	336	36.8%	因家庭因素	5	18.5%
可以馬上離職	79	8.7%			
打發時間	119	13.0%			
貼補家用	208	22.8%			
幫忙親友	90	9.9%			
等待服兵役	19	2.1%			
想留在家鄉工作	100	11.0%			
培養一技之長	14	1.5%			
做為創業跳板	8	0.9%			
其他	51	5.6%			

**(八)對於目前工作時數的看法**

對於受訪的非典型就業青年對於目前工作時數的看法，以「維持工時」47.7%最高；其次為「增加工時」47.6%；再次之為「減少工時」4.7%。

表4-2-19 目前工作時數的看法

項目	次數	百分比
維持工時	448	47.7
增加工時	447	47.6
減少工時	44	4.7
總計	939	100.0

**(九)希望增加工作時數**

追問希望增加工作時數的受訪者，其原因以「增加薪水」72.7%最高；其次為「喜歡目前工作」16.7%；再次之為「成為正職」10.6%。

將受訪者希望增加工作時數與性別、年齡、教育程度、非典型就業型態、職業類別、居住地區交叉分析後，發現在非典型就業型態、居住地區上達顯著差異(p-value<0.05)，非典型就業型態以自營作業者表示喜歡目前工作的比例較高(66.3%)，居住地區以台中市表示增加薪水的比例較高(53.1%)；而在性別、年齡上雖達顯著差異(p-value<0.05)，但因交叉分析表方格(cells)內的期望值20%以上小於5，不適合以卡方檢定結果進行推論，僅供參考。(詳如附表21h)

表4-2-20 希望增加工作時數

項目	次數	百分比
增加薪水	325	72.7
成為正職	48	10.6
喜歡目前的工作	75	16.7
總計	448	100.0

### (十) 希望減少工作時數

追問希望減少工作時數的受訪者中，其原因以「更多時間陪伴孩子」62.5%最高；其次為「更多時間照顧家人」30.5%；再次之為「其他」7.4%。

將受訪者希望減少工作時數與性別、年齡、教育程度、非典型就業型態、職業類別、居住地區交叉分析後，發現在非典型就業型態上達顯著差異(p-value<0.05)，非典型就業型態以自營作業者表示餐飲服務的比例較高(43.7%)。(詳如附表 21i)

表4-2-21 希望減少工作時數

項目	次數	百分比
更多時間陪伴孩子	25	62.5
更多時間照顧家人	16	30.5
其他	3	7.0
總計	44	100.0

### (十一) 目前工作每月平均薪資

詢問受訪的非典型就業青年目前工作每月平均薪資以「25,001 元~30,000 元」27.7%最高；其次為「20,001 元~25,000 元」21.9%；再次之為「30,001 元~35,000 元」13.5%。

將受訪者每月平均薪資與性別、年齡、教育程度、非典型就業型態、職業類別、居住地區交叉分析後，發現在年齡、居住地區上達顯著差異(p-value<0.05)，年齡以25~29歲表示25,001元~30,000元的比例較高(33.8%)，居住地區以臺中市表示25,001元~30,000元的比例較高(38.3%)。(詳如附表 22)

表4-2-22 每月平均薪資

項目	次數	百分比
15,000 元以下	79	8.4
15001 元~20000 元	86	9.2
20,001 元~25,000 元	206	21.9
25,001 元~30,000 元	260	27.7
30,001 元~35,000 元	127	13.5
35,001 元~40,000 元	73	7.8
40,001 元~45,000 元	47	5.0
45,001 元~50,000 元	20	2.1
50,001 元~60,000 元	20	2.1
超過 60,000 元	21	2.2
總計	939	100.0

## (十二) 是否還有其他經濟來源

本次調查詢問受訪的非典型就業青年除了本職外，有其他經濟來源的比例占 21.8%。

將受訪者是否還有其他經濟來源與性別、年齡、教育程度、非典型就業型態、職業類別、居住地區交叉分析後，發現在年齡、非典型就業型態、職業類別、居住地區上達顯著差異( $p\text{-value}<0.05$ )，年齡以 15~19 歲表示沒有的比例較高(88.9%)，非典型就業型態以自營作業者表示沒有的比例較高(89.6%)，職業類別以餐飲服務表示沒有的比例較高(86.2%)，居住地區以南投縣表示沒有的比例較高(93.5%)。(詳如附表 23)

表4-2-23 是否還有其他經濟來源

項目	次數	百分比
有	207	21.8
沒有	732	78.2
總計	939	100.0

## (十三) 未來的工作規劃

至於受訪的非典型就業青年對於未來的工作規劃，以「繼續這份工作」55.2%最高；其次為「尋找其他部分工時工作」16.5%；再次之為「自行創業」10.5%。

將受訪者未來的工作規劃與性別、年齡、教育程度、非典型就業型態、職業類別、居住地區交叉分析後皆未達顯著差異( $p\text{-value}<0.05$ )。(詳如附表 24)

表4-2-24 未來的工作規劃

項目	次數	百分比
繼續這份工作	518	55.2
尋找其他部分工時工作	155	16.5
自行創業	99	10.5
不知道	82	8.7
其他	32	3.4
擔任正職員工	30	3.2
繼續升學	16	1.7
不想工作	7	0.7
總計	939	100.0

## 第五章 質化研究發現

### 第一節 辦理中彰投青年就業現況訪談

本調查分析主要針對目前僱用青年之事業單位、高中職以上學校就業輔導單位及就業青年等完成 10 家深度訪談之經驗或意見彙整而成，並非整體市場現況之全貌，蒐集相關領域受訪者相關議題之意見分析如下：

#### 一、青年就學期間對於職涯規劃較為迷惘，學校方面積極運用企業實習等相關措施讓青年有更多機會認識職場，已略有成效

本次訪談學校就業輔導單位，多半表示國內少子化與高等教育普及下，青年仍以升學為主而延遲進入勞動市場，且就業觀念及價值觀改變，畢業後面對求職目標卻未明確，進入職場後轉職頻率相對較高。

根據青年求職行為量化調查結果顯示，青年在求職的過程中遇到的困難以「不知道自己適合什麼工作」(42.1%)最高，其次為「沒有專長」(31.8%)；然而透過深度訪談發現，近年來學校辦理企業實習已見成效，透過本次量化調查亦顯示參與企業實習並留任於企業之比例達三成以上。學校就業輔導單位也表示近年重視青年實習後成果回饋之意見，以利後續辦理職場體驗之改善參據。

#### 學校職涯發展輔導窗口訪談語幹

訪談構面	受訪者語幹
學生尋職管道	<b>F03:</b> 因為我過去有在擔任就業輔導的工作，尤其我們有職涯講堂的課，所以有接觸到很多的學生，基本上，我都會問他們，您們未來的規劃，與未來的方向在哪裡？有八成以上都沒有答案。
如何輔導學生對於自身求職的目標	<b>F06:</b> 我們以他們的就業率來說，我們就會比較想跟小孩談，但是真的在高二的時候，能夠明確說他想要的不多，但是我們通常都會有策略，就會問說您們喜歡什麼？您們想要做什麼？  <b>F06:</b> 所以相對之下，我們在帶他們去思考，像我過去有帶他們的生涯規劃，我們就會讓他們知道說，您是不是對於您有興趣的產業，或者您有興趣的科系，有些孩子很怕未來會失業，所以我們會去訪問他們的前輩，他們是走在這前面，那他們是怎麼看這行業，所以相對之下，您可能蒐集來的資訊裡面，它就有幼教老師、保姆，園長，但是還會有其他的，像是做兒童出版、繪本，或我之前遇過最特別的，他是在做嬰幼兒保育，甚至是做兒童的語言治療，因為他除了教以外，還可不可以教點別的，他覺得這是一個專業，我就覺得有意思，但相對之下，這會不會帶起風潮？答案是

訪談構面	受訪者語幹
	<p>不會。</p> <p><b>F03:</b>我們就業的準備是多元的，一方面要做職場的體驗，除此之外，還可以給一些前輩的建議，所以我們有講堂與體驗的課程，所以我當時在設計就叫職涯啟航，啟航的第一步，就是聽老師與學長的講解，並做一些職涯的性向分析，看有沒有適合哪些職場的類別，讓他們大概了解一下職場的情況，然後在辦幾場不同職場的參訪，並帶他們去看。</p>
讓學生了解各行各業的工作內容的方式	<p><b>F06:</b>我們科大概高二、高三就會有職場實習，我們也有業師的合作，其實他們從高一、高二都有業師跟我們老師協同，然後我們還有職場參訪，就是業界的參訪，這我們高一到高三都有。</p> <p><b>F05:</b>目前的課程，我們有職場體驗。</p> <p><b>F03:</b>學校有提供很多，但他們不會主動來，所以這些管道與工具，應該要更積極的，並用深入法與誘因法，讓他們來讀取這些資料，並來接受這樣的輔導，比方說，加入群組並給他誘因，滿足他們生活上的需求，像我們之前辦一個活動，獎品是iphone，他們就會去期待，就會探索學校職涯與各式各樣的工作機會，您來看這樣的職涯講堂，並累積多少點數，就可以換取獎品。</p>
目前有提供那些尋職的管道	<p><b>F04:</b>那些都是比較形式一點，而且都不會有什麼大企業來，而且我們在彰化的大環境來講，彰化還是製造業為主，乃至於想是台中來講的話，尤其原來台中市服務業還有很多，慢慢現在也都是製造業，所以變成是說製造業對我們學生來講是個誘因，大學生一個非常尷尬的事情，你說叫他們去做現場的他們不願意，所以這就是，有很多種種的因素，所以博覽會他們過來那是勞動部，勞動部告訴教育部，教育部告訴我們，你一定要搭配，來辦這個東西。</p> <p><b>F05:</b>我們目前沒有辦就業博覽會，因為這是需求的問題，那為什麼不辦就業博覽會，第一個，對於學生來講，他們根本還是不了解。</p> <p><b>F03:</b>勞動部中彰投分署他們每年都會跟我們合作，有好幾個計畫，推動也有分成好幾個不同類別。有講堂也有就業輔導，像我們有就業博覽會，把廠商引進來，就會瀏覽並跟廠商面對面談。</p> <p><b>F02:</b>大部分都是由系上去開發實習機構，而且配合教育部的政策，就是事先要去做評估，評估環境與所學相關，看他們要教什麼，等評估完後，在把實習機會提供給學生，大概是這樣的媒合機制。</p> <p><b>F01:</b>就業博覽會，其實以朝陽來講，來的廠商還不少，有些還擠不進來，而廠商也是會看，假如今天廠商來，我們參與的學生也不多，他明年也不會想來了，假如畢業生有 3500 個，來的也有 2500-3000 以上的應屆畢業生，甚至有些大三也會來，所以對他們來講，他們也會從中找到他們想要的人才，但實際上媒合多少，我們也沒去做統計。</p>
學校也提供	<p><b>F04:</b>就業博覽會算是一個嘛，在來就是我們的老師，老師的媒介，包括我</p>

訪談構面	受訪者語幹
<p>哪些就業輔導</p>	<p>們實習，都希望讓我們學生接觸到外界，一些觀念上改變</p> <p><b>F04:</b>除了就業博覽會以外，我們現在的實習之後，就能夠去工作實習的地方，還是以服務業為主，還有那個大賣場種，保險，仲介業最多，因為這種工作有點像你剛剛講的，工時部分事項非典型的那種，比較有時間彈性</p> <p><b>F05:</b>會有職場的參訪，而像體驗上次是三天整天的時間，去公司看生產的狀況，學生也有講說，有讓他們去體驗製程。</p> <p><b>F05:</b>我們另外一個體系，跟廠商是屬於建教合作，在一學期有一半是在公司上班，另外一半是在學校上課，這是建教生的模式，如果是實習的話，除了建教班，我們其他正規班沒辦法這樣做。</p> <p><b>F05:</b>雙軌跟產學攜手都一樣，但現在有很明確的，就是就業領航計畫，這就是當年度第一年不能有學籍，現在只開放可以讓您修學分，但是不能有學籍，這個就沒有問題，直接算在就業了，這是要在第一年之後，在第二年才開放進修，並要取得公司的同意。</p> <p><b>F03:</b>我們有八大學院，就把它分為三大族群，讓不同院裡面的老師輪流來主持，來帶這種職涯的講堂，然後從班上的講解開始，這是我們校級、院級並加上系所，而各系所又可以針對各同學的需求，從課堂上講解，並說明這課程跟職涯有什麼關聯，也可以在系裡面辦一些演講，這就不算課程了，院跟校有課程，有些系沒有足夠的課程，就用類似學生他們的導師輔導的概念，就是各系裡面有職涯導師，就會安排學生來做性向測驗，來跟導師談未來的職涯規劃，或者辦一些演講，這都不在課程裡面，就是針對個別與比較小族群的，一學期可能會有一場到外面參訪。</p> <p><b>F02:</b>有時候也會辦模擬面試，還有最近這幾年，也有開職場禮儀教室，可能上午讓他們聽聽看，下午會有行動劇，讓他們去比賽，這樣專注力就會比較夠一點，比賽也會比較有趣味性，像這種活動，我覺得報名人數還算不錯，尤其是在禮拜六，應該要睡覺睡到自然醒的時候，就會有人來報，我們就會覺得還不錯，但是我只能說，參加這活動還不錯，但是學校學生這麼多，如果用比例來看，是會偏少一點。</p>
<p>學校提供給學生的資訊或管道足夠嗎</p>	<p><b>F04:</b>宣導感覺是沒有用的，他們不會來就業博覽會，有真正適合他們的工作還是新竹以北，因為成本考量嘛。</p> <p><b>F04:</b>應該要給他們一些好的企業又不會那麼遠去做工作大部分都是當地的，他們對於那些產業比較感興趣的，再來看可不可以邀請那些企業。</p> <p><b>F06:</b>我們之前其實都會跟勞工局合作，所以有包含職業態度的演講、勞工安全...等，我覺得這些演講，雖然是點狀式的，但我們都會盡力幫學生爭取，在這一年多來，我們還會有更多的，比方說，勞工局那邊會有職場體驗，而只要有職場體驗的課程，我們都會跟同仁們說，就盡量讓他們去。</p> <p><b>F03:</b>這裡面有些資源，比方說，您跟學生見面，我們可能要弄一些餐點，還有一些相關資訊的運用，這些校友會都會提供支援，我們的校友會都會</p>

訪談構面	受訪者語幹
	<p>提供一些資源給我們，而學校的計畫，也可以有一些資源的納入與投入，甚至有一些熱心的校友，對於他們的系所，都願意出錢與出力。</p> <p><b>F02:</b>政府有很多資源，像教育部、勞動部、台中市政府...等，我們光教育部也有好幾個窗口，也有一些計畫案申請，但是他提供的東西，有時候也有點雷同，那要如何整合，然後讓學生知道，其實我們也是很盡量在宣導，讓學生知道了，但是學生現在發現 line 或簡訊，就是用手機的行動裝置比較會看，但 E-mail 可能就不太收，不然其實我們在導師班會時間，都會做班級宣導，我們就會把一些比較重要的訊息，給放進去，或在其他場合用跑馬燈，或在學校各校園角落用跑馬燈放，但是學生如果都沒有留意，就會很可惜。</p>
<p>學生就業困難的個案</p>	<p><b>F04:</b>學以致用開的缺不多</p> <p><b>F06:</b>有可能他投了以後，連面試的機會都沒有，再來，就是面試時，人家打馬虎眼而已，這我們聽的懂，但是一個 18 歲的小孩，就不見得聽的懂，他可能就要很多次碰壁之後，他才會來找老師，並說他找不到工作。</p> <p><b>F05:</b>以現階段年齡的孩子，他們大部分的主義，甚至未來的規劃，基本上，都還是聽家長的，自己根本還是沒有什麼想法</p> <p><b>F03:</b>一般來講，第一個，就是他們不太會寫他們的履歷、自傳，所以我們也有一些課程，去教他們如何寫履歷與自傳，還有我們產業界有一個比較麻煩的事情，有一些產業界，被一些國立大學或被台清交綁架他們除了這些學校，有些主管會以學校篩選掉。</p>
<p>青年願意投入非典型就業的看法</p>	<p><b>F04:</b>因為像我們這個中南部的學校私利的來講，50 個裡面有 30 個，都是代工，蠻大比例都是代工，一定都要去代工</p> <p><b>F04:</b>那就像我剛剛講的，爬蟹原理，這樣子成為一個拉扯的力量</p> <p><b>F04:</b>這是在還沒畢業的時候的狀態，畢業之後不會有這樣的狀況，都是很快就換下一個工作這樣，他們應該還是會找一個固定的工作。他們會因為經濟的關係所以還是會想找離家近一點的工作啦，工作內容的考量至少工作內容輕鬆一點，不想要製造業。</p> <p><b>F06:</b>我講的是畢業，就是 18 歲以上，不管是他 18 歲高職畢業，還是他是 23 歲大學畢業，如果有這樣的選擇，以非典型的工作機會的話，我覺得孩子的頭腦要很清楚，並且要自己的生涯規劃，因為這樣的小孩本身比例就很低。</p> <p><b>F06:</b>我有遇過選擇非典型就業的孩子，我看到比較多的是，他可能過往在求學階段，可能就是這樣的形態，比方說，他做網拍，或者他跟家人一起工作與創業，其實這樣的工作，他本身的自律性要很高，我覺得現在的小孩需要組織規則，我遇到比較多的是，在他們 25 歲以後，如果他們過去選擇非典型的學生，他們會跟您講說，他們大概在 25-28 歲左右，他們賺很多錢，但他們沒有資歷，在他一但要再投入職場的時候，他覺得他沒</p>

訪談構面	受訪者語幹
	<p>有資歷，也不適合在職場生活，除非他要自己創業，可是事實上，在我接觸的學生，或比較年輕的孩子裡面，還是有這種非典的孩子，可是會發現，他們對於一般框架式的職場，他們會比較適應不了。</p> <p><b>F06</b>：我覺得會比較擔憂的，就像大家目前都想當直播主跟網紅一樣，這樣會不會是下一個蛋塔泡沫。</p> <p><b>F05</b>：也有在教學生，如何寫履歷，那針對這些東西，我們就會有一些思考點，第一個，他換那麼多工作，是因為他不定性，他想要嘗試去找，對於他真的有興趣的工作，如果往好處想是這樣，我相信大部分的出發點是這樣，但他為什麼會一直換？如果我們用兼職來講的話，他在這工作可以短期，可以不用一年換一次，他們看便利商店好像很輕鬆，下半天也可以接加油站，晚上在去跑 foodpanda，他同時在一天做三樣工作，那這樣他會不會有三種體驗？可能他會在一個月，甚至半年後，可能覺得加油站比較適合他，我覺得他最後會希望，有一個薪資，甚至比較穩定的，而且不用他四處跑，當他同時在做三份工作，有可能在一個月或半年後，自己最後就會選一個。</p> <p><b>F05</b>：我覺得這是多元探索的階段，就像現在的高職生，我們也是希望教給他的東西是活的，雖然他們現在還不是到專精的時候，但是他們現在要廣，才會知道自己適合做什麼，等他確定之後，1-3 條路，他們在去做專精，我覺得工作在 29-30 歲之前，他們有這本錢可以流浪，您總不能到 40-50 歲時，才來做這種流浪的工作。</p> <p><b>F03</b>：我覺得現在或未來世代的孩子，不太喜歡被制式的東西綁住，而且受到很多西方的教育，還有西方文化的影響，自我意識的獨立性越來越強，所以他不太聽父母親的建議，也不太聽師長的建議，您們越建議，他們就越不喜歡，就會越偏離這方向，所以我們在輔導的人員，不管是老師還是家長也好，都要有一個心態，就是尊重他們的獨立，但是您給他建議並去引導，告訴他們一些機會。</p> <p><b>F02</b>：其實有一部分，也是社會造就的，因為您提供的職缺，有很多都是服務業的，而且很多時候都有缺人。</p> <p><b>F02</b>：其實我之前有看過一個報導，它說年輕人會走到這個，就像剛提到的，有時候社會提供給他的職缺，就是長那樣，因為像 foodpanda 就是新興行業，就是一群年輕人，不用什麼專業技能，也不用花腦筋，就會養成有一群人做這個，比方說，派遣人力好了，我們不得不說，其實政府部門...</p> <p><b>F01</b>：因為他們不願意去那種環境工作，他們不想用腦筋，只想最快得到最簡單的錢</p>
目前學生的求職行為有	<p><b>F06</b>：練您的口試技能，就是面試、考試技能跟您出去面試的東西，不要覺得對自己太有自信，就直接丟出去，現在有些小孩很誇張，連錯字連篇的也都丟出去，甚至複製同學的也有，他們也一樣丟出去，可能人家就</p>

訪談構面	受訪者語幹
<p>哪些建議</p>	<p>不見得會讓他去面試，我有看過複製同學的，我就跟他說，您真的把人都當白痴，認為人家都不會看嗎？人家也會覺得，您有沒有要尊重這個機會，現在的小孩真的任何可能性都會發生，是您沒辦法想像的，就是您認為能力比較弱的孩子，什麼天兵事都會發生。</p> <p><b>F03:</b> 我是覺得現在的學生，在要畢業之前，最好要多了解產業的資訊，或者經濟的資訊。所以我會叫他們，慢慢去認識產業發展，並從這些資訊裡面看，然後要多接觸校友，多跟老師們接觸，因為老師都會有很多管道與資源，學長也都會有很多資源，您多認識學長，比您去外面投 100 張履歷表還要好。</p>

典型勞動就業青年訪談語幹

訪談構面	受訪者語幹
<p>畢業前如何找工作以及準備求職，對於學校建議</p>	<p><b>F10:</b> 畢業前一個月開始找工作，投人力銀行。</p> <p><b>F10:</b> 畢業之前有製作履歷，證照的話在求學期間就有在考了。</p> <p><b>F10:</b> 資源夠，因為很多都有留任。要改進的地方大概是就業方面的諮詢吧。</p>
<p>畢業後求職會做哪些準備</p>	<p><b>F10:</b> 之前有在飯店打工。</p> <p><b>F10:</b> 我還有看勞動部的台灣就業通。</p>
<p>求職優先考量的目標</p>	<p><b>F10:</b> 第一優先考量是跟級加健檢，再來是看薪水，還有公司制度</p>
<p>求職的過程中有沒有遭遇到困難，如何求助</p>	<p><b>F10:</b> 有遇到的是，還是迷惘不知道自己要什麼，加上住的地方比較偏鄉，找不到比較有制度的公司。</p> <p><b>F10:</b> 會很挫折，每次投但沒有下文，就會很不知道自己要幹嘛，不然就是賣保險的一直傳給我，但我不想要做業務。</p> <p><b>F10:</b> 有困難有找我們學校的老師，我也有上網查、也有問朋友。</p>
<p>是否參與過勞動部中彰投分署的就業服務</p>	<p><b>F10:</b> 應該會有滿多人不知道有這項服務，一般知道的是都會先投 104 人力銀行。</p> <p><b>F10:</b> 我覺得需要，因為不知道的話滿可惜的。</p>

## 二、 雇主端表示現在青年多對於職涯規劃沒有充足準備，面對產業環境變遷下雇主端與勞工端都需要更認識就業市場環境

本次訪談產業端僱主表示，近年台灣製造業面對巨大轉型與創新研發等市場結構壓力，因應新世代科技及產業結構變遷的步調加快；另外，面對數位經濟、智慧製造相關產業及科技發展之挑戰，使企業對於青年人力求才若渴，針對青年就業力提供職涯探索、職業訓練、就業服務或創業協助等措施，協助青年確定職涯及激勵青年就業動機，甚為重要。

有僱用過青年的廠商訪談語幹

訪談構面	受訪者語幹
參與過政府或學校舉辦的就業活動	<p><b>F04:</b>我們每年就一直開始在延續，就一直往下扎根，後來 97 年政府跟中彰投分署，就推「產學攜手合作專班」，我們就從第一個產學合作到產學訓，政府也有「雙軌旗艦」，就是大四校外實習等等，所以我們後來的所有人力資源，都希望透過這管道，來培訓公司自己想要的人員。</p> <p><b>F09:</b>在那個當下就是我就找到一班的畢業生，或是去校園徵才，1111，104 等等，後來我覺得那樣會被人家罵，別人就會說保險公司都是詐騙集團啦</p>
青年所期望的求職條件	<p><b>F04:</b>他們來職場求職，絕對不是為了基本的薪資條件，或生理的需求，好像他們現在一進來，就希望公司可以給予很明確的，比方說，您要給我怎樣的教育訓練，還有我可以做到什麼職位，與職涯發展的規劃。</p> <p><b>F04:</b>不是就業條件，而是他們對於職務，還有他們可以從職場得到什麼他們現在更重視的是這個。</p>
對於青年願意投入非典型就業的看法	<p><b>F04:</b>一定是會有，但是公司都要有認知，就是不像以前，老闆會跟您們搏感情，而您在這家公司一待，就是五年、十年，年輕人當然覺得好之外，應該要更好，但有些因為能力而不及，他知難而退又在產業跳來跳去的，也都有可能，這就像您剛講的，每家公司還是得找出自己的文化與特色，像我們公司為什麼要一直對外給人家來參訪、參觀？因為當公司越能去提升獨特的文化，變成一家具指標、具知名的企業時，我就不怕我現在對外招募</p> <p><b>F09:</b>反正就是一個多元化，如果你可以把東西和你的本業做結合不要讓主業受到影響，對你來說也是加分的</p> <p><b>F09:</b>為什麼會有這樣非典型的就業環境，就是環境造成的結果，就像連工地的小弟都會說我要存第一桶金，有沒有去想辦法去開，他們一定要有多元的方式，為什麼流動的夜市都有這樣的看法，這是在這種環境當中你可以生存的法則，都會想要創業，你能夠存到多少，你乾脆自己多做一點就可以多存一點，就是走一個泡沫紅茶店，好多年輕人都開，日式料理也開，這就是社會結構造成的一個社會生態</p>
對目前青年的	<p><b>F04:</b>以先進來的來講，我現在覺得面臨一個很大的問題，他們就會問說，公</p>

訪談構面	受訪者語幹
求職行為的建議	<p>司會不會給他們一些資源，比方說，上課、教育訓練...等，當然禮貌性我們會回答說，當然會，可是我就會有一個問號，那您自己在就業之前，您到底做了哪些準備？當然也沒有，因為他們會想說大學一畢業，就出來找工作而已。</p> <p><b>F04:</b>我們都很熱於教導，只是也要讓孩子知道說，您在職場遇到願意教導您的前輩，您已經很有福氣了，而不是人家有義務一定要教導您多少，他可以教您基礎的，但不一定要把自己所學的，都傾囊相授給您，而是您要靠您自己的應對進退，還有您的態度去展現，讓您的主管願意慢慢的都教給您。</p> <p><b>F09:</b>現在的年輕人沒有那麼耐心去累積第一桶金，怕他走偏，很辛苦就不做了，應該說階段性的，不應該跟年輕人說你應該去做什麼行業，應該要去跟他們講說階段性的調整。好比說，我說壽險業一個年輕人進來，三個月六個月一個階段一個階段去檢視，甚至到一年去檢視，應該去跟年輕人這樣談，你累積第一桶金的時間花多少時間，今天你不管做什麼工作，去累積你的第一桶金，變成你要做下一步的踏板，你要去做下一階段的規畫，而不是你這個行業，你也可以在第一個行業找到自己的志向，累積第一桶金，就是23歲左右，我認為父母在這個階段不要幫忙，這樣才可以讓孩子知道說累積第一桶金是很困難的，才會知道賺錢的辛苦，當父母給他第一桶金的話 他們就不會覺得那個錢不會很辛苦，他會知道他怎麼樣讓自己找到更好的方向</p>

### 三、對於非典型就業的青年而言，需要多提供有關職場安全、職場倫理及勞工權益教育等訓練課程

經過訪談瞭解，青年求職者對於職場環境之軟硬體（例如：職場溝通、職場倫理及職場環境等）瞭解有限，對於相關勞工權益保障所知有限，間接可能引發勞資糾紛，造成爭議事件頻傳；青年勞工對於各產業特性組成之職場環境、企業倫理以及自我勞動權益部分，值得留意課程設計安排；透過課程訓練，讓青年求職者對於自我未來在職場工作風險感知素養以及碰到勞動條件爭議事件，皆能認識及維護勞動權益。

#### 非典型勞動力就業青年訪談語幹

訪談構面	受訪者語幹
畢業前還是畢業後開始找工作，如何準備求職	<b>F11:</b> 如果是打工性質，是在學就有在打工，如果是現的正職是在大四時就開始做份工作， <b>F11:</b> 因我是自己創業，沒有在找工作
學校提供的資源足夠嗎	<b>F11:</b> 其實滿多，但這方面（創業）資訊不夠完整。 <b>F11:</b> 比如說金融系學生異業了，他們會回學校找學弟妹，看他們要不要來實習，然後畢業也可以直接進入職場，但相對來說如果別的系對這個企業有興趣，就沒有這個管道，我覺得這方面不夠公開。
畢業後求職會做哪些準備	<b>F11:</b> 沒有。
求職的過程中有沒有遇到困難	<b>F11:</b> 這其實就是我很後悔的地方，其實大學有很多資源可以利用，直到要畢業之前才發現自己有這方面的興趣，因為是在校園接觸到，然後發現自己有興趣，但其實已經來不及，學校有類似的課程，你可以自己去選修。如果畢業之後要選修，只能自己付費選修。例如大學有些基礎課程，有些基礎工藝的老師有自己的工作室、也自己開課，但只能付費上課。
主要工作內容	<b>F11:</b> 基礎工藝
工資的所得是否會影響到您的生活所需	<b>F11:</b> 可以。
未來的工作規劃	<b>F11:</b> 有，但老實說還不敢，因為比我厲害的老師太多，所以還沒有到這個地步。 <b>F11:</b> 會，一定要的，因為流行趨勢不一樣，因為自己是跨領域，加上這個領域太廣，所以一定要進修。 <b>F11:</b> 健保自己繳，勞保的部分是繳國民年金，目前沒有投相關產業的公會勞保。因為之後有想要成立一個公司，對未來都有在規劃。

## 第二節 辦理中彰投青年求職行為及非典型就業現況調查焦點團體

為瞭解轄內青年求職行為及非典型就業現況，完成 3 場次焦點座談會蒐集相關領域受訪者相關議題之意見分析如下：

### 一、盤點近年產業發展趨勢，提升產官學之就業媒合能力

現在多數青年無法很清楚知道就業方向。根據本案調查顯示，不知道自己適合什麼工作的比例達 33.5%。分署可針對轄內產業轉型趨勢進行盤點，掌握轄內產業趨勢變革情形並開發具備產業轉型以及創新相關動能企業，提供青年就業媒合契機與機會。

### 二、整合網路數位媒體提高就業資訊曝光率與便利性

為讓分署服務廣受青年獲取，建議分署應積極透過各種社交平台傳達最新的工作機會和訊息。網路行銷方式讓青年可以更加瞭解分署所提供的服務項目，增加青年就業資訊諮詢的機會。

### 三、更加掌握非典型工作者求職障礙並提供服務資源

根據主計處 107 年的人力運用調查顯示從事非典型工作者攀升至 81.4 萬人，年增 1.05%，其中「非自願」從事非典型就業的占比仍有 23.85%。建議應積極提供非典型就業青年勞力人口多元化的職場訓練計畫，培養青年專業能力，加快人才與企業的結合，降低青年在職場過程中的障礙，分署或可考量因應目前從事非典型工作之就業型態以及需求日增，探討相關納入就業服務範圍之可行性。

### 四、面對青年就業求職困境，可多培養人才溝通技巧、強化競爭優勢等

培養青年在投入職場上應有的能力，如應變能力，專業能力，溝通能力等，降低青年在求職過程的障礙。分署可提供更多元的職場培訓課程。同時整合相關資源提供更好職場實習環境，讓青年可以透過培訓課程所學的技能，學以運用，並累積職場經驗，以便未來青年在職場發展上可以更明確地找到職場方向。

## 焦點團體訪談語幹-青年求職行為

訪談構面	受訪者語幹
<p>是否有持續進修</p>	<p><b>A07</b>：出社會之後來台中然後開始學一直修一直修，修到現在。去原廠的原因是因為那時候我去中區訓職局那考到乙級證照就是國家執照乙級證照，之後就我再去讀在職專班啦，就是中科的那個在職專班。</p> <p><b>A06</b>：其實我這個轉型其實反差很大我以前大學是學設計系的然後畢業後一年然後就沉澱一年然後爸爸在做相關的他是突然想到職訓中有可以學這個技能焊接然後就一頭栽下去了，就去訓練半年。目前以公司的內訓為主要的，其實你也是在進修，只是進修的方式換了一個工作的方式然後在這工作裡面讓自己學習。</p> <p><b>A01</b>：我習慣性是說不會可以網路上查資料或是說零件在處理在加工，那我們就要觀看零件自己測試然後再判斷這個零件，自己測試有問題會自己會先去想，不然就是網路上查然後懂對我習慣是這樣。</p> <p><b>A03</b>：畢業後我才去外面的聯成電腦去學繪圖軟體然後間接轉職到室內設計的行業。我們的工作其實也是要執照證照，這部分也是有在做進修考試。</p>
<p>是否有利用網路社群搜尋求職公司的風評與條件</p>	<p><b>A05</b>：我是從透過人力銀行找工作的，我找工作有個習慣性就是這份職缺大概有幾個人應徵，那我一定是只會投 11 到 30 人或 30 人以上應徵。</p> <p><b>A02</b>：我也是在 104 上面找的，他可需要在這市場上已經有一段時間。我就有去他們網站去看借貸設備是怎樣東西這樣，大概瞭解一下。</p> <p><b>A04</b>：看到訊息後我還是會在這家公司的網站看看</p> <p><b>A05</b>：我是直接上到他們公司的網站上看，比如有公司搜尋就直接連接到公司的網站上看，大概了解公司的內部</p> <p><b>A07</b>：找工作有用過人力銀行，然後看那個應徵的人數，然後參考。然後 google map 不是有那個評價嗎？然後去看那間公司評價，也可以參考一下。</p> <p><b>A01</b>：我也會去看 google 評價，評論或是臉書，粉絲團，其實我對於我要去應徵的這個職位，我會蠻好奇，我前面的這一位的人他做多久，為何離職？</p> <p><b>A06</b>：基本上都用 1111 或 104。有時候網路社群，我比較不相信社群網站</p>
<p>對於中彰投地區就業服務中心的印象</p>	<p><b>A07</b>：第一，職訓是朋友介紹的時候。他那時去餐飲的烘焙班，他說那邊老師其實都業界回來授課的，幫一些想要學的人，所以職訓局工作都是有幫忙找好的。</p> <p><b>A07</b>：有實用啊！因為最後大多數的人，都有媒合到工作，主要就是要工作。媒合的也都在行情之上，不會有爭議性的就比較安全。</p> <p><b>A06</b>：因為我這個是焊接，他就讓我熟悉各種機種跟技巧。還有瞭解金屬的材料。</p>

訪談構面	受訪者語幹
	<p><b>A01</b>：如果會用人力銀行，就是我覺得，可能我用我想要去找的，就直接上網找，就是不用透過就業服務站得平台，因為那個是要面對面得質詢，他們也有營業的時間，有時候時間不允許，就直接在人力銀行上直接選取。</p> <p><b>A02</b>：沒有聽過</p>
<p>打工經驗 怎麼讓你在職場上擁有優勢</p>	<p><b>A02</b>：我念的是商科。所以畢業找工作是蠻茫然的，因為不知道商科出來要找什麼，然後那時候其實只是想說大學怕生，所以我就想說那不然去做一些我可能不敢做的，其實那時就是去做門市的工作，我自己也很害怕，因為我就是不會解決面對客人的問題。</p> <p><b>A05</b>：我以前是不太敢面對人群，因為我也不太敢講話。也是被訓練出來的。</p> <p><b>A03</b>：之前打工是餐飲，所以就是要面對人群。然後我覺得就是溝通吧。因為我有時候會面對一些客人，我們就是要盡力去協助他。然後就要學著怎麼溝通。因為這樣子就比較不會考慮要面對人群的問題。所以我那時候覺得做那打工也是蠻好的。因為可以學習在什麼時候，是這客人需要什麼問題？然後怎麼去解決？因為每一個客人遇到的東西都會不一樣。然後現在工作上也會遇到不同的客人有問題。不管是同事或客人上。所以比較知道及時去處理。</p> <p><b>A04</b>：我有打工經驗。高中是在塑膠射出工廠打工，我們學校大四的時候有提供一個企業實習。就是學生可以到企業修學分，還是在學校修學分。可是是不是全部。我要去企業修學分。所以有去企業打工。</p> <p><b>A06</b>：打工記得高中畢業後就，在還沒去集訓中心前，是做餐飲業的，是做比較高級的餐廳就是婚宴的那種。以前剛踏入的時候是很怕生。進去大概做個兩年，很多遇到什麼樣的客人都能夠微笑。什麼不合理的要求，都能微笑面對。反正就是覺得在那邊，我練就了一身，我可以讓客人印象就是這個餐廳的服務生就感受到很好的服務。就是服務至上的那種。</p>
<p>最重視的工作條件</p>	<p><b>A06</b>：公司工作的重視。第一應該是薪水，再來升遷，有沒有升遷的機會？然後再是工作環境。</p> <p><b>A01</b>：我覺得除了基本的薪資跟基本保障之外，我會滿重視就是升遷這個路，這公司有沒有辦法給你其他的學習空間？</p> <p><b>A07</b>：我注重的是成長一年，這樣一個月一個月的變化，然後有他的成長，不要退步就不錯了。</p> <p><b>A04</b>：對環境，人的相處上。我比較關心這兩點。</p> <p><b>A03</b>：除了這個還有好的主管，好的前輩。現在剛進公司就會比較緊張，要人帶領你，去熟悉你的工作環境，因為以後就是我們也有可能成為別人的前輩。然後要怎麼帶領也是跟對前輩學習。</p> <p><b>A05</b>：覺得主管蠻重要的。因為我剛到入這個行業，覺得主管比較重要。</p>

訪談構面	受訪者語幹
對於未來的職涯規劃	<p><b>A06:</b> 因為我們現在算是要有廠商的認證。嗯，我還是要說考試。考過廠商的認證，他才會發工作給我。所以是希望說這過年前是打底，然後過完年能上工，我預計兩年內要把公司扶起來，想要測試自己的能耐。</p> <p><b>A01:</b> 自己也是有預設，自己一定要做起來。然後我會覺得說有時候壓力很大，可是會想如果最失敗，也就回去給人家請而已。然後也比較幸運，然後去挑戰自己。</p> <p><b>A07:</b> 職涯呢，我曾經有想過是要出一筆錢。去做被動投資，因為我不可能自己去做老闆，然後我們又不是有業績的，都是領固定薪水。所以就是在一開始努力的存。然後搭配被動收入，再找一個工作，這樣搭配起來會比較輕鬆。就算工作沒了，你還會有收入。</p> <p><b>A03:</b> 目前規劃是繼續做現在的工作。未來想要轉換跑道的話，可能在嘗試不一樣性質的工作。未來可能換別的性质話可能也是透過網路或者是閱讀書籍吧，去看有關相關的書籍去學習，盡量去參考。</p>

焦點團體訪談語幹-非典型就業青年

訪談構面	受訪者語幹
轉換工作的主要考量	<p><b>C06:</b> 上一份工作：兼職工作，從事網拍工作，有工作時數的要求。目前工作：也算是兼職工作，因工作性質不是每天都要去上班，我在家裡公司上班，銷售手工香腸做業務管理，工作時間沒有很長，因為香腸這種產品是年節的時候才會有比較多人來買。</p> <p><b>C01:</b> 上一份工作：正職工作，在統一超商當正職店員，因為不想當服務業所以就轉換跑道。目前工作：兼職工作，是在專門辦活動的公司我是企劃組的工讀生，因為我喜歡辦活動這類型的工作，所以就一直做到現在，薪水雖然沒有很優渥但是工作時間上非常自由。</p> <p><b>C02:</b> 目前工作：屬於短期的工作，是在展覽會場做包裝工作，一次接的工作天數大概是4-5天，有展覽會的時候才有這個工作，這是大型的展覽會是在工業區裡面舉辦的，我跑工業區裡面生產線的公司跟工廠，我當時是不小心看到這份工作，並不是我特別要找這類工作，我從有工作以來，做的都是短期兼職的沒有做過正職的工作。</p> <p><b>C03:</b> 上三份工作：正職的，工作時間是全天的，在網咖公司工作，工作2年後網咖倒閉結束營業。上二份工作：兼職的，工廠作業員，是我看 PTT 社群找到的，因為有點操很累，而且週六還要加班，因為我想要週六週日有休假所以我就換工作。</p> <p><b>C04:</b> 目前工作：兼職的，屬於接活動性質的工作，沒接活動的時候有去 104 找短期工作，比如說前陣子去做兩個月會計工作，因原本的會計休產假兩個月。</p> <p><b>C05:</b> 畢業之後去打工做兼職的工作，後來辭掉工作去澳洲打工度假，從澳洲</p>

訪談構面	受訪者語幹
	<p>回到台灣後，就都在做兼職的工作，剛回來台灣的時候是想要休息一陣子再工作，休息完以後再去找工作時，發現要找跟自己所學科系的工作很難找到，就先去做兼職的工作，做過兼職的工作以後，覺得全職的工作時間比較沒有彈性，因為我還要幫忙家裡帶小孩，我是比較需要工作時間有彈性。</p> <p><b>C06:</b> 我目前在準備考試想考公家機關，因為要配合上課還有唸書的時段，我有上 104 找一些兼職鐘點的工作</p>
對工作條件的要求	<p><b>C01:</b>任何產業、任何類型的公司，只要是行政工作，我都會投履歷過去，不管是本國公司或外商公司我都有投履歷也有去面試，外商公司他們雖然是應徵行政人員，也要求要會懂會計，他們希望是一人多用。找正職找了一陣子都沒有，我就蠻挫敗的，後來我就開始找一些短期臨時工。</p> <p><b>C02:</b> 我喜歡做兼職的工作是因為時間好安排，而且又不用面對同一個業主或主管，如果這個業主態度比較差，或是個性理念和我比較不合，以後我就不做他的案子。</p>
停留在目前工作方式的誘因	<p><b>C01:</b> 如果接辦活動，一個月接到 3 場的話，他們的薪水是正職的高，其實做兼職的工作，如果有經驗口碑好，薪水是比一般正職的薪水高。</p> <p><b>C02:</b> 從 23 歲到今年 29 歲，我做的工作都是短暫的，上班時間自由的兼職工作，這段時間我做過很多類型的兼職工作，因為兼職這一塊大概能夠摸索的，能夠學習的空間大概就是這樣子而已。</p> <p><b>C04:</b> 在這個兼職的工作裡我學到，目前生產線產業界都在用的鼎新系統，我覺得也不錯。我以後還是會做會計的工作，因為我念的本科就是商科。還有一種兼職的工作是接案子的類型，表現好的人廠商還是會繼續來找他合作，如果案子接不停，當然收入比正職的薪水好。</p>
工作訊息管道	<p><b>C03:</b>加入「大台中打工社團」</p> <p><b>C06:</b> 用網路的 104 人力銀行</p>
對於中彰投地區就業服務中心的印象	<p><b>C06:</b> 我知道中彰投分署這單位，但是我沒有瀏覽過也沒有看過它的網站，我不知道它是做什麼？我只是有進去過，覺得它應該是民眾職訓中心或是幫民眾找工作中心，我只知道它有就業課程的輔導，主持人現在說我才知道，它有做民眾就業求職工作媒合。</p> <p><b>C03:</b> 我不知道中彰投分署，也不知道它是做什麼</p> <p><b>C02:</b> 我沒有用過中彰投分署的任何服務，我 23 歲退伍，27-28 歲才知道有中彰投分署這個單位</p> <p><b>C05:</b> 知道，我之前是在網路上看到中彰投分署訊息，我去年去就業服務中心有做接觸過，然後上中彰投分署的網頁瀏覽，也去弘光科技大學上課，上的課程是「到宅服務坐月子食膳」。</p> <p><b>C04:</b> 有一個朋友告訴我，他在「大台中就業網」找到工作，是找到公家機關</p>

訪談構面	受訪者語幹
	<p>派遣的工作，我覺得不錯，然後我也去「大台中就業網」瀏覽看看想找工作，就在「大台中就業網」網頁上看到中彰投分署相關訊息。</p>
<p>對中彰投的就業服務中心建議</p>	<p><b>C05:</b> 中彰投分署可以給我們使用比較簡單的 App，讓我們從 APP 裡得到訊息，因為我到過他們的網站去看過，網站上的資訊沒有辦法讓我們很容易的瞭解一些訊息，他們的條列式沒有很清晰也沒有很明確的重點，很像公文一片很長的字，我很難從那一行字看到重點在哪裡，不像 104 人力銀行那樣清楚容易看得懂，像是 104 的話就會分正職區、兼職區、工讀區，在下一行馬上接著就寫出工作要求、工作內容，中彰投分署網站在找工作的訊息方面讓我找不到重點。我建議政府，應該把工作要主動的丟出來，讓我們在找工作的人可以很容易的看法這些訊息，政府應該把這些職缺多多曝光，因為我們都大量的在用 LINE 的 APP，政府可以利用 APP 或 LINE 來曝光訊息。</p> <p><b>C01:</b> 市政府可以利用 FB 和 LINE，可以配合免費的貼圖，讓我們去下載貼圖就可以看到工作職缺的訊息，如果不斷有新的工作訊息可以一直主動的跑到我們的 LINE。</p> <p><b>C04:</b> 政府可以設一個官方提供工作的 LINE 和 APP，做像 104 和 1111 的 APP 一樣方便，大家沒有那麼多時間還要去現場看工作職缺，我覺得 LINE 是最好的，最方便又最即時，這也是目前最迅速的宣傳方式。</p>
<p>打工、實習的經驗是不是有幫助，</p>	<p><b>C04:</b> 在這個兼職的工作裡我學到，目前生產線產業界都在用的鼎新系統，我覺得也不錯。</p> <p><b>C05:</b> 如果你有一段時間沒有去進修，或是沒有再去考執照的話，要再進入這個行業就很難，後來我發現沒有辦法再找我本科系的正職工作以後，我就去做我以前念書時候打工的工作</p> <p><b>C02:</b> 在兼職工作裡面，我花了很多時間去摸索自己有興趣的產業，了解各種產業的運作模式，也認識接觸到很多人事物，雖然兼職的薪水不高，但是也是有收入也是可以溫飽，兼職的工作每個都很短暫，但相對的也可以看到非常多的人事物，看到社會各階層的人，看到優秀的人就跟他學習，看到不好的就作為自己的警惕。</p>
<p>目前的工作是本科專業相關</p>	<p><b>C05:</b>我朋友們找到的工作內容，有 90%是跟他們所學的科系無關。</p>

## 第陸章 調查結論與建議

### 第一節 調查結論

#### 一、青年求職行為

(一)青年透過人力銀行網站找尋工作仍為多數，且在學期間與畢業後的求職準備項目有所差異，畢業後青年多數能在3個月內找到第1份工作

調查結果顯示，青年求職管道以使用「人力銀行網站」(76.3%)最多，其次為「親友介紹」(46.7%)，且有58.9%的青年認為「人力銀行網站」管道最為有效，其次為「親友介紹」(15.3%)。

青年在學期間的求職準備以「增加打工經驗」(50.9%)最多，其次依序為「考取專業證照」(40.2%)、「增加專業技能」(39.7%)...等，而就業準備比率較低的項目係「參加就業講座」(19.7%)，其次為「履歷自傳健診」(20.3%)等、「製作創業履歷自傳」(21.6%)。青年畢業後求職準備則有所轉變，以「蒐集面試資料」(20.4%)最多，其次為「製作創意履歷自傳」(16.6%)、「增加專業技能」(14.9%)...等。青年也表示在這些求職準備項目中，以「增強專業技能」的幫助最大。

此外也調查參與企業實習的青年，實習過後留任該企業的比例為34.4%；另調查顯示大多數青年找到第1份工作的時間在3個月以內。

(二)青年的求職困難主要在於經歷不足、薪資不符期待、個人能力方面，而遇到問題多數會上網搜尋相關問題，或是尋求親友協助

調查結果顯示青年求職過程遇到的困難以「經歷不夠」(40.5%)最多；其次為「薪資不符期待」(39.0%)、「不知道自己適合什麼工作」(36.7%)、「沒有專長」20.9%；至於青年遇到求職問題的協助管道以「上網詢問相關問題」(57.4%)最多，其次為「請親友幫忙找工作」(51.0%)；最能有效解決求職困難的管道亦以「請親友幫忙找工作」(33.6%)與「上網詢問相關問題」(29.0%)分占前兩名。

(三)青年偏好找服務業相關工作，尋職時以薪資條件為主要考量，但轉換工作時會多加考量其未來發展性

調查結果顯示青年偏好尋職的職業主要是「服務及銷售人員」(32.2%)，

其次為「專業人員」(17.9%)、「基層技術工及勞力工」(17.8%)；偏好尋職的行業則以「製造業」(20.4%)居多，其次為「住宿及餐飲業」(13.4%)、「批發及零售業」(9.3%)。

青年選擇工作的主要考量因素以「薪資條件」(28.1%)居多，接著依序為「本科系相關」(19.4%)、「離家距離」(15.0%)、「未來發展性」(12.2%)。但就職後考量留任或離開目前工作的主要考量原因，仍以「薪資條件」(32.6%)居多，「未來發展性」則上升至 18.2%。

青年平均每週平均工時以「40 小時以上」(44.2%)居多，其次為「30 小時~未滿40 小時」(39.0%)；每月平均薪資則多數在「25,001 元~30,000 元」(32.8%)，其次為「25,000 元以下」(18.9%)。

**(四)整體青年對於中彰投分署所提供就業服務以知曉「查詢就業職缺資訊並推介」最多，然而針對各項職業訓練服務部分則以「分署自辦職前訓練」知曉度為高**

本次調查顯示有 63.8%的受訪青年知道至少一項分署各項就業服務措施，其中以「查詢就業職缺資訊並推介」(81.2%)的知曉度最高，其次為「查詢職業訓練課程並推介」(53.2%)。而這些知道至少一項分署各項就業服務措施的受訪者中，以曾經使用「查詢就業職缺資訊並推介」服務(57.1%)居多，其次為「職涯諮詢服務」(33.9%)。至於使用後主觀認為哪一項服務最為實用後發現，以「查詢就業職缺資訊並推介」(46.9%)居多，其次為「職涯諮詢服務」(17.5%)。

另本次調查顯示有 44.3%的受訪青年知道至少一項分署職業訓練措施，其中以「分署自辦職前訓練」(59.9%)居多，其次為「分署自辦在職訓練」(37.7%)。而這些知道至少一項分署各項職業訓練措施的受訪者中，以曾經參與「分署自辦職前訓練」(34.5%)居多；其次為「產學訓合作訓練」(30.6%)。

## 二、青年非典型就業現況

**(一)非典型就業青年透過人力銀行找尋工作為大多數，且在學期間與畢業後的求職準備行為亦有所差異，畢業後多數非典型就業青年能在3個月內找到工作**

調查結果顯示非典型就業青年找尋工作管道以「人力銀行網站」(62.1%)居多；其次為「親友介紹」(46.0%)，且有43.8%的非典型就業青年表示「人力銀行網站」管道最為有效；其次為「親友介紹」(20.2%)。

非典型就業青年在學期間的就業準備以求職曾經做過以下哪些準備後發現，在學期間有準備的項目以「增加專業技能」(67.7%)居多，其次依序為「企業實習」(66.9%)、「考取專業證照」(66.5%)、「加強外語能力」(64.4%)...等。在畢業後求職期間則有所轉變，以「蒐集面試資料」(42.2%)最高，其次「履歷自傳健診」(37.7%)、「參加就業講座」(34.0%)。

此外也調查參與企業實習的非典型就業青年，實習過後留任該企業的比例為20.9%；另調查顯示大多數非典型就業青年找到第1份工作的時間在3個月以內。

**(二)非典型就業青年遇到的求職困難主要為經歷不夠與不知道自己適合的工作，解決問題的管道以親友幫忙和上網搜尋答案為主**

調查結果顯示非典型就業青年在求職過程中遇到的困難以「經歷不夠」(53.6%)居多；其次為「不知道自己適合什麼工作」(47.3%)；至於非典型就業青年遇到困難會使用的協助管道以「親友幫忙」(52.3%)居多；其次為「上網搜尋相關問題」(49.1%)；調查分析最能有效解決困難的管道亦以「親友幫忙」(38.7%)居多；其次為「上網搜尋相關問題」(23.1%)。

**(三)非典型就業青年現職多非第一份工作且曾從事正職工作，選擇非典型就業以時間彈性自由為主要目的，但絕大多數都希望增加或維持現有工時**

調查結果顯示目前的非典型就業青年的工作型態以「固定部份時間工作」(58.1%)居多；且26.7%的受訪者表示這份工作不是他們的第一份工作，任職時間以「1~3年」(26.8%)居多；其次為「未滿3個月」(16.5%)。

調查結果亦顯示目前每週平均工時以「30~40小時」(44.1%)居多；其次為「40小時以上」(21.7%)；另有56.2%的受訪者表示他們先前曾經從事正職

(全時)工作。

**(四)非典型就業青年多沒有其他經濟收入，往後的職涯規劃大多數希望維持現有工作型態，另有少數尋求創業**

本次調查結果顯示非典型就業青年除了本職外，有其他經濟來源的比例僅占 21.8%。後續追問受訪者對於未來的職涯規劃，有 55.2%的受訪者希望「繼續這份工作」，「尋找其他部分工時工作」也有 16.5%，合計希望維持非典型就業型態的受訪者占 71.7%，至於希望「自行創業」者僅 10.5%。

## 第二節 建議

### (一)建議持續加強分署網路社群資源行銷就業服務、職業訓練資源，以及相關產業訊息及政策說明

就本次調查結果發現，青年對於中彰投分署所提供的各項就業服務及職業訓練資源尚未能充分瞭解（調查結果顯示青年表示知道至少一項分署就業服務措施比例為 63.8%，職業訓練則為 44.3%）。由於現在青年上網蒐集資料的比例很高（調查結果發現青年求職過程遇到問題尋求網路資源協助比例達 57.4%），建議分署應再加強現有網路社群資料（FB、Line@、IG 等），傳達最新服務訊息、就業機會與相關政策說帖。

另就本次調查結果發現，青年畢業前在學期間，從事各項就業準備相關行動比例大多在 30% 以下，另也發現青年表達的求職困難原因，有 36.7% 表示不知道自己適合什麼工作，可見青年對於未來職涯規劃方面，仍有一定程度的迷惘。分署現設有青年職涯發展中心，建議增加邀請曾接受就業或職訓服務的青年，利用相關計畫邀請其擔任諮詢人員或志工、辦理相關職涯講座，甚至製作短片宣傳，以貼近現在青年溝通語言的方式，達到經驗傳遞之效。

### (二)建議加強與學校端的資源整合，引導青年提升對於各項求職準備的意願

就本次調查結果發現，青年於在學期間準備比率較低的項目分別為「蒐集面試資料」24.0%、「製作創意履歷自傳」21.6%、「履歷自傳健診」20.3%、「參加就業講座」19.7% 等。建議分署可加強與轄內學校端的合作，研擬不同學習階段個別導入相關資源，如高中職加強相關各行各業職場認知，大一大二介紹分署相關就業服務與職業訓練資源，合作進行企業參訪，增加對現實業界視野；大三開始則加強投入職場的相關準備，例如面試履歷的準備，就業講座等。

### (三)建議應用「薪資行情及大專生就業導航」進行轄內大數據運用分析，瞭解青年最新就業流向

針對目前勞動部已建置「薪資行情及大專生就業導航」網站，內容包括大專畢業生就業流向、就業觀測、薪資、投保率、轉職等資料，搭配同網頁全國勞工相關資料，以及縣市重要指標，有助於分署以及轄下就業中心掌握目前青年的最新就業流向，進而研究適合推介給轄內青年的職缺及服務方向，有助於提升媒合品質。

另一方面，雖然勞動部已設置網站且定期發布新聞稿，但分署還是能夠因地制宜彙整轄區內就業流向資訊，適時透過各種實體及虛擬平台將此資訊傳遞給外界，尤其係青年端，此舉也有助於青年瞭解現今就業市場動態，減少對於往後職涯的迷惘。

#### **(四)建議分署考慮研擬新興業態就業市場現況調查**

承上，現今許多新興業態如雨後春筍冒出，且多為非典型就業型態，且就本次調查結果發現，轄內從事非典型工作的青年，有 73.3%表示這不是他們的第一份工作，且有 56.2%的青年表示之前已從事正職全時工作，工作任職期間也多在 1 年內（合計為 47.8%），說明非典型就業的工作近期的確吸引了不少青年就業。

在此就業市場變遷趨勢下，建議分署可視情況研擬新興業態的就業市場調查。雖然已目前政府在就業市場扮演的角色，仍以推介正職工作為主要方向（如最新推出之投資青年就業方案，對於非典型就業青年係採取補助企業先僱後轉正職方案），但若對於非典型就業型態能夠更多的瞭解，相信有助提供青年更好的就業媒合及就業諮詢品質。

#### **(五)加強辦理勞工權益教育等訓練課程或講座，讓青年求職者（尤其係對非典型就業偏好較高的青年）能認識及主動維護勞動權益**

經過質化訪談瞭解青年對於職場環境之軟硬體（例如：職場溝通、職場倫理及職場環境等）瞭解有限，另外針對實習或職場體驗過程，相關勞工權益保障所知有限，間接可能引發勞資糾紛，造成爭議事件頻傳。加上新興業態興起，近期許多相關勞動糾紛事件產生，吸引社會各界重視。因此，建議政府相關單位可增加辦理相關訓練課程及講座，讓青年求職者對於自我未來在職場工作風險感知素養以及碰到勞動條件爭議事件，皆能認識及維護勞動權益。

## 附錄 1 調查問卷-青年就業

### 勞動部勞動力發展署中彰投分署

#### 「青年求職行為及非典型就業現況調查」

#### 「求職行為」問卷

您好：

我們是接受勞動部勞動力發展署中彰投分署委託的異視行銷市場調查研究中心，為了瞭解青年求職與就業的現況，故進行調查，作為未來中彰投分署提供就業服務參考，您的意見對於本研究十分重要，調查所獲得的資料會整體分析呈現，不會有個人分析，資料來源也絕對保密，請放心配合。敬請逐題填答，若有填卷相關問題請洽異視行銷市場調查股份有限公司連絡人：劉先生，電話：02-8772-3358 分機1418，感謝您的協助，謝謝！

S1. 請問您的年齡為何？

\_\_\_\_\_歲 (若介於15-29歲之間，請續問)

S2. 請問您的居住地是哪個縣市？

- (01)臺中市                       (02)彰化縣                       (03)南投縣  
 (04)其他 (結束訪問)

S3. 請問以下何種情況較符合您目前的工作狀況？(單選題)

- (01)在學中，工作為課後打工或學校實習。(結束訪問)  
 (02)已畢業，有兼職工作(人力派遣)。(結束訪問)  
 (03)已畢業，失業中，無正職或兼職工作。(結束訪問)  
 (04)已畢業，有正職工作。(續問)  
 (05)白天正職工作，晚上進修上課。(續問)  
 (06)已畢業，有兼職工作(非人力派遣)。(轉移至非典型問卷)  
 (07)創業。(轉移至非典型問卷)

#### 第一部分：求職行為調查

Q1. 請問您找工作時曾經是透過以下那些方式？(複選題)

- (01)人力銀行網站                       (02)上臺灣就業通  
 (03)使用社群網站搜尋職缺               (04)看報紙徵人廣告  
 (05)請就業服務中心推介               (06)參加徵才活動  
 (07)找親友介紹                           (08)請師長推薦

- (09)向企業毛遂自薦                       (10)參加考試  
 (11)學校職涯發展相關單位介紹  
 (12)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q1.1 承上題，您認為以上哪一種方式最有效？

- (01)人力銀行網站                       (02)上臺灣就業通  
 (03)使用社群網站搜尋職缺               (04)看報紙徵人廣告  
 (05)請就業服務中心推介               (06)參加徵才活動  
 (07)找親友介紹                           (08)請師長推薦  
 (09)向企業毛遂自薦                       (10)參加考試  
 (11)學校職涯發展相關單位介紹  
 (12)其他，請說明\_\_\_\_\_

Q2. 請問您求職曾經做過以下哪些準備？何時開始準備？(複選題)

	畢業前 在學期間	畢業後 求職期間	無準備 該項目
<input type="checkbox"/> (01)增強專業技能	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (02)加強外文能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (03)增加打工經驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (04)考取專業證照	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (05)補習或唸書準備考試	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (06)蒐集面試相關資料	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (07)製作創意履歷自傳	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (08)履歷自傳健診	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (09)做職涯探索或職業興趣測驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (10)參加就業講座	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (11)找老師諮詢就業方向	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (12)企業參訪	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (13)企業實習 (打勾需續答 Q2.1題)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (14)其他，_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q2.1 承上題，請問實習過後您是否有留任該企業？(參與企業實習者填寫)

- (01)有                                       (02)沒有

Q2.2 承 Q2題，請問哪一項就業準備對您最有幫助？\_\_\_\_\_ (填寫代碼)

Q3. 請問您畢業後花了幾個月的時間找到第一份工作？(單選題)

- (01)未超過1個月                       (02)1個月~未滿3個月  
 (03)3個月~未滿6個月               (04)6個月~未滿1年

(05) 超過1年

## 第二部份：求職遭遇困難與解決方式

Q4. 請問您在求職的過程中，遇到的困難為何？(複選題)

- |   |                                      |                                      |
|---|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (01) 沒有面試機會      | <input type="checkbox"/> (02) 經歷不夠   | <input type="checkbox"/> (03) 薪資不符期待 |
| <input type="checkbox"/> (04) 不知道自己適合什麼工作 | <input type="checkbox"/> (05) 學歷不夠   | <input type="checkbox"/> (06) 沒有專長   |
| <input type="checkbox"/> (07) 面試時不會表達     | <input type="checkbox"/> (08) 不會撰寫履歷 |                                      |
| <input type="checkbox"/> (09) 其他_____     |                                      |                                      |

Q5. 請問您在求職過程中遇到困難時，會使用何種管道尋求協助？(複選題)

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> (01) 請親友幫忙找工作     | <input type="checkbox"/> (02) 到就業服務中心找工作  |
| <input type="checkbox"/> (03) 上網詢問相關問題     | <input type="checkbox"/> (04) 上職訓課程培養專業技能 |
| <input type="checkbox"/> (05) 請師長、學長推薦     | <input type="checkbox"/> (06) 找職涯諮詢機構諮商   |
| <input type="checkbox"/> (07) 找學校職涯輔導相關單位  |   |
| <input type="checkbox"/> (08) 其他(請說明)_____ |   |

Q5.1 承上題，請問您認為哪一種管道最能有效解決您在求職過程中碰到的困難？

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> (01) 請親友幫忙找工作     | <input type="checkbox"/> (02) 到就業服務中心找工作  |
| <input type="checkbox"/> (03) 上網詢問相關問題     | <input type="checkbox"/> (04) 上職訓課程培養專業技能 |
| <input type="checkbox"/> (05) 請師長、學長推薦     | <input type="checkbox"/> (06) 找職涯諮詢機構諮商   |
| <input type="checkbox"/> (07) 找學校職涯輔導相關單位  |   |
| <input type="checkbox"/> (08) 其他(請說明)_____ |   |

## 第三部分：工作現況調查

Q6. 請問您的職業類別為？(單選題)

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> (01) 民意代表、主管及經理人員 | <input type="checkbox"/> (02) 專業人員        |
| <input type="checkbox"/> (03) 技術員及助理專業人員   | <input type="checkbox"/> (04) 事務支援人員      |
| <input type="checkbox"/> (05) 服務及銷售工作人員    | <input type="checkbox"/> (06) 農、林、漁、牧工作人員 |
| <input type="checkbox"/> (07) 技藝有關工作人員     | <input type="checkbox"/> (08) 機械設備操作及組裝人員 |
| <input type="checkbox"/> (09) 基層技術工及勞力工    |   |

Q7. 請問您的行業類別為？(單選題)

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> (01) 農、林、漁、牧業    | <input type="checkbox"/> (02) 礦業及土石採取業              |
| <input type="checkbox"/> (03) 製造業         | <input type="checkbox"/> (04) 電力及燃氣供應業              |
| <input type="checkbox"/> (05) 用水供應及汙染整治業  | <input type="checkbox"/> (06) 營建工程業                 |
| <input type="checkbox"/> (07) 批發及零售業      | <input type="checkbox"/> (08) 運輸及倉儲業                |
| <input type="checkbox"/> (09) 住宿及餐飲業      | <input type="checkbox"/> (10) 出版、影音製作、傳播及資通<br>訊服務業 |
| <input type="checkbox"/> (11) 金融及保險業      | <input type="checkbox"/> (12) 不動產業                  |
| <input type="checkbox"/> (13) 專業、科學及技術服務業 | <input type="checkbox"/> (14) 支援服務業                 |

- (15) 公共行政及國防：強制性社會安全       (16) 教育業
- (17) 醫療保健及社會工作服務業       (18) 藝術、娛樂及休閒服務業
- (19) 其他服務業       (20) 其他(請說明)\_\_\_\_\_

Q8. 請問您選擇工作的主要考量因素為？(單選題)

- (01) 本科系相關       (02) 薪資條件
- (03) 公司福利       (04) 未來發展性
- (05) 工作環境       (06) 離家距離
- (06) 其他(請說明)\_\_\_\_\_

Q9. 請問您目前的工作，每週平均工時多少？(單選題)

- (01) 未超過20小時       (02) 20小時~未滿30小時
- (03) 30小時~未滿40小時       (04) 40小時以上

Q10. 請問您目前工作，每月平均薪資多少？(單選題)

- (01) 25,000(含)元以下       (02) 25,001~30,000元
- (03) 30,001~35,000元       (04) 35,001~40,000元
- (05) 40,001~45,000元       (06) 45,001~50,000元
- (07) 50,001~60,000元       (08) 超過60,000元

Q11 請問您思考留任或離開目前的工作時，主要考慮的因素是？(單選題)

- (01) 本科系相關       (02) 薪資條件
- (03) 公司福利       (04) 未來發展性
- (05) 工作環境       (06) 離家距離
- (06) 其他(請說明)\_\_\_\_\_

#### 第四部分：就業服務與職業訓練服務瞭解程度

Q12. 請問您是否知道中彰投分署各就業中心有提供以下各項服務？(複選題)

- (01) 查詢就業(職缺)資訊並推介       (02) 查詢職業訓練課程並推介
- (03) 職涯諮詢服務       (04) 就業促進研習活動
- (05) 職業性向測驗       (06) 創業資訊
- (07) 都不知道(跳答 Q15)

Q13. 承上題，請問您是否曾經使用過哪些服務？(複選題)

- (01) 查詢就業(職缺)資訊並推介       (02) 查詢職業訓練課程並推介
- (03) 職涯諮詢服務       (04) 就業促進研習活動
- (05) 職業性向測驗       (06) 創業資訊
- (07) 都沒有使用過(跳答 Q15)

Q14. 承上題，請問您覺得哪一項服務對您求職過程中，最為實用？

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> (01)查詢就業(職缺)資訊並推介 | <input type="checkbox"/> (02)查詢職業訓練課程並推介 |
| <input type="checkbox"/> (03)職涯諮詢服務        | <input type="checkbox"/> (04)就業促進研習活動    |
| <input type="checkbox"/> (05)職業性向測驗        | <input type="checkbox"/> (06)創業資訊        |
| <input type="checkbox"/> (07)都不實用(跳答 Q16)  |  |

Q15. 請問您不知道/沒使用過中彰投分署各項就業服務資源的主要原因是?

---

Q16. 請問您覺得中彰投分署各項就業服務資源不實用的主要原因是?

---

Q17. 請問您是否知道中彰投分署有辦理以下各項職業訓練項目?(複選題)

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> (01)分署自辦職前訓練(各項平日日間職業訓練)    | <input type="checkbox"/> (02)產學訓合作訓練(與高中職、大專校院合作辦理訓練)        |
| <input type="checkbox"/> (03)分署自辦在職訓練(假日日間或平日夜間職業訓練) | <input type="checkbox"/> (04)雙軌訓練(訓練生每週分別在業界實習至少3日、學校上課2~3日) |
| <input type="checkbox"/> (05)補助大專校院辦理就業學程            | <input type="checkbox"/> (06)青年就業旗艦計畫(3至6個月的工作崗位訓練，並補助訓練費)   |
| <input type="checkbox"/> (07)委託民間單位辦理職業訓練            | <input type="checkbox"/> (08)都不知道(跳答 Q19)                    |

Q18. 請問您是否參加過本分署職業訓練之各項資源?(複選題)

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> (01)分署自辦職前訓練(各項平日日間職業訓練)    | <input type="checkbox"/> (02)產學訓合作訓練(與高中職、大專校院合作辦理訓練)        |
| <input type="checkbox"/> (03)分署自辦在職訓練(假日日間或平日夜間職業訓練) | <input type="checkbox"/> (04)雙軌訓練(訓練生每週分別在業界實習至少3日、學校上課2~3日) |
| <input type="checkbox"/> (05)補助大專校院辦理就業學程            | <input type="checkbox"/> (06)青年就業旗艦計畫(3至6個月的工作崗位訓練，並補助訓練費)   |
| <input type="checkbox"/> (07)委託民間單位辦理職業訓練            | <input type="checkbox"/> (08)都不知道(續答 Q19)                    |

Q19. 請問您不知道/沒使用過中彰投分署各項職業訓練資源的主要原因是?

---

Q20. 請問您對於中彰投分署各項就業服務或職業訓練服務的建議?

---

## 第五部分：基本資料

Q21. 性別?【訪員自行請填答】

- |                                 |                                 |
|---------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (01)男性 | <input type="checkbox"/> (02)女性 |
|---------------------------------|---------------------------------|

Q22. 請問您的教育程度?

- |                                   |                                    |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (01)國中以下 | <input type="checkbox"/> (02)高中、高職 |
|-----------------------------------|------------------------------------|

(03) 專科

(04) 大學

(05) 研究所以上

Q22. 請問您上述學歷的科系為何? \_\_\_\_\_ (國中無需填寫)

Q23. 請問您目前所服務單位名稱、聯絡電話及主管姓名：(選填)

\_\_\_\_\_

**\*\*\*我們的訪問到此結束，謝謝您的協助!!\*\*\***

## 附錄 2 調查問卷-青年非典型就業

### 勞動部勞動力發展署中彰投分署

### 「青年求職行為及非典型就業現況調查」

### 「非典型就業」問卷

您好：

我們是接受勞動部勞動力發展署中彰投分署委託的異視行銷市場調查研究中心，為了瞭解青年求職與就業的現況，故進行調查，作為未來中彰投分署提供就業服務參考，您的意見對於本研究十分重要，調查所獲得的資料會整體分析呈現，不會有個人分析，資料來源也絕對保密，請放心配合。敬請逐題填答。感謝您的寶貴意見，煩請您撥空依照實際情形填答，若有填卷相關問題請洽異視行銷市場調查股份有限公司連絡人：劉先生，電話：02-8772-3358分機1418，感謝您的協助，謝謝！

#### 第一部分：求職行為調查

Q1. 請問您找工作時曾經是透過以下那些方式?(複選題)

- |   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (01)人力銀行網站       | <input type="checkbox"/> (02)上臺灣就業通  |
| <input type="checkbox"/> (03)使用社群網站搜尋職缺   | <input type="checkbox"/> (04)看報紙徵人廣告 |
| <input type="checkbox"/> (05)請就業服務中心推介    | <input type="checkbox"/> (06)參加徵才活動  |
| <input type="checkbox"/> (07)找親友介紹        | <input type="checkbox"/> (08)請師長推薦   |
| <input type="checkbox"/> (09)向企業毛遂自薦      | <input type="checkbox"/> (10)參加考試    |
| <input type="checkbox"/> (11)學校職涯發展相關單位介紹 |                                      |
| <input type="checkbox"/> (12)其他，請說明_____  |                                      |

Q1.1 承上題，您認為以上哪一種方式最有效?

- |   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (01)人力銀行網站       | <input type="checkbox"/> (02)上臺灣就業通  |
| <input type="checkbox"/> (03)使用社群網站搜尋職缺   | <input type="checkbox"/> (04)看報紙徵人廣告 |
| <input type="checkbox"/> (05)請就業服務中心推介    | <input type="checkbox"/> (06)參加徵才活動  |
| <input type="checkbox"/> (07)找親友介紹        | <input type="checkbox"/> (08)請師長推薦   |
| <input type="checkbox"/> (09)向企業毛遂自薦      | <input type="checkbox"/> (10)參加考試    |
| <input type="checkbox"/> (11)學校職涯發展相關單位介紹 |                                      |
| <input type="checkbox"/> (12)其他，請說明_____  |                                      |

Q2. 請問您求職曾經做過以下哪些準備?何時開始準備?(複選題)

畢業前      畢業後      無準備

	在學期間	求職期間	該項目
<input type="checkbox"/> (01) 增強專業技能	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (02) 加強外文能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (03) 增加打工經驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (04) 考取專業證照	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (05) 補習或唸書準備考試	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (06) 蒐集面試相關資料	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (07) 製作創意履歷自傳	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (08) 履歷自傳健診	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (09) 做職涯探索或職業興趣測驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (10) 參加就業講座	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (11) 找老師諮詢就業方向	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (12) 企業參訪	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (13) 企業實習 (打勾需續答 Q2.1題)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (14) 其他，_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q2.1 承上題，請問實習過後您是否有留任該企業?(參與企業實習者填寫)

- (01) 有                       (02) 沒有

Q2.2 承 Q2題，請問哪一項就業準備對您最有幫助?\_\_\_\_\_ (填寫代碼)

Q3. 請問您畢業後花了幾個月的時間找到第一份工作? (單選題)

- (01) 未超過1個月                       (02) 1個月~未滿3個月  
 (03) 3個月~未滿6個月               (04) 6個月~未滿1年  
 (05) 超過1年

## 第二部份：求職遭遇困難與解決方式

Q4. 請問您在求職的過程中，遇到的困難為何? (複選題)

- (01) 沒有面試機會                       (02) 經歷不夠                       (03) 薪資不符期待  
 (04) 不知道自己適合什麼工作       (05) 學歷不夠                       (06) 沒有專長  
 (07) 面試時不會表達                       (08) 不會撰寫履歷  
 (09) 其他\_\_\_\_\_

Q5. 請問您在求職過程中遇到困難時，會使用何種管道尋求協助? (複選題)

- (01) 請親友幫忙找工作                       (02) 到就業服務中心找工作  
 (03) 上網詢問相關問題                       (04) 上職訓課程培養專業技能  
 (05) 請師長、學長推薦                       (06) 找職涯諮詢機構諮商  
 (07) 找學校職涯輔導相關單位  
 (08) 其他(請說明)\_\_\_\_\_

Q5.1 承上題，請問您認為哪一種管道最能有效解決您在求職過程中碰到的困難？

- (01) 請親友幫忙找工作                       (02) 到就業服務中心找工作  
 (03) 上網詢問相關問題                       (04) 上職訓課程培養專業技能  
 (05) 請師長、學長推薦                       (06) 找職涯諮詢機構諮商  
 (07) 找學校職涯輔導相關單位  
 (08) 其他(請說明)\_\_\_\_\_

### 第三部分：工作現況調查

Q6. 請問您目前的非典型就業型態為？(若有多份兼職工作，請以工作時間最長的工作填寫)

- (01) 固定的部分時間工作                       (02) 臨時性工作  
 (03) 定期契約工作                               (04) 自營作業者(含自由工作者)

Q7. 請問您的職業類別為？(若有多份兼職工作，請以工作時間最長的工作填寫)

類別	舉例
<input type="checkbox"/> (01) 餐飲服務	如內外場服務生、外送人員等
<input type="checkbox"/> (02) 門市銷售	如門市、銷售人員、電話銷售等
<input type="checkbox"/> (03) 辦公	如行政、會計、業務、內勤人員等
<input type="checkbox"/> (04) 補教	如補習班老師、家教等
<input type="checkbox"/> (05) 活動	如活動行銷、主持人、攝影、工作人員等
<input type="checkbox"/> (06) 市場調查	如街訪、電訪人員等
<input type="checkbox"/> (07) 技術工/勞力工	如清潔工、幫工、搬運工等
<input type="checkbox"/> (08) 在家工作	如文案撰寫、社群助理、美編設計等
<input type="checkbox"/> (09) 其他	_____

Q8. 請問您目前的工作，是否為第一份工作？

- (01) 是     (02) 否

Q9. 請問您目前的工作，已任職多久？

- (01) 未超過3個月                               (02) 3個月~未滿6個月  
 (03) 6個月~未滿1年                           (04) 1年~未滿3年  
 (05) 3年~未滿5年                               (06) 超過5年

Q10. 請問您此份工作之前，是否曾經從事正職(全時)工作？

- (01) 是     (02) 否

Q11. 請問您目前的工作，每週平均工時多少？(單選題)

- (01) 未超過20小時                               (02) 20小時~未滿30小時  
 (03) 30小時~未滿40小時                       (04) 40小時以上

Q12. 請問您從事這份工作是自願性或非自願性？(自願性或非自願性擇一勾選)

(01) 自願性從事，原因為？(可複選，最多複選 3 項)

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> (a) 能選擇工作時段      | <input type="checkbox"/> (b) 想縮短工作時間   |
| <input type="checkbox"/> (c) 工作比較簡單       | <input type="checkbox"/> (d) 對於工作內容感興趣 |
| <input type="checkbox"/> (e) 可以馬上離職       | <input type="checkbox"/> (f) 打發時間      |
| <input type="checkbox"/> (g) 貼補家用         | <input type="checkbox"/> (h) 幫忙親友      |
| <input type="checkbox"/> (i) 等待服兵役        | <input type="checkbox"/> (j) 想留在家鄉工作   |
| <input type="checkbox"/> (k) 其他(請說明)_____ |  |

(02) 非自願性從事，原因為？(可複選，最多複選 3 項)

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> (a) 找不到全時工作                     | <input type="checkbox"/> (b) 體力上無法擔任全時工作 |
| <input type="checkbox"/> (c) 公司業務緊縮，縮短工時因應               |  |
| <input type="checkbox"/> (d) 因家庭因素(育兒、照顧病人及老人等)，無法擔任全時工作 |  |
| <input type="checkbox"/> (e) 其他(請說明)_____                |  |

Q13. 請問您對於目前工作時數的看法？(增加時數、減少時數或維持時數只能擇一勾選)

(01) 希望增加工作時數，主要原因為：

- |                                      |                                     |
|--------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (a) 希望增加薪水  | <input type="checkbox"/> (b) 希望成為正職 |
| <input type="checkbox"/> (c) 喜歡目前的工作 |                                     |

(02) 希望減少工作時數，主要原因為：

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> (a) 更多時間陪伴孩子     | <input type="checkbox"/> (b) 更多時間照顧家中長者或病人等 |
| <input type="checkbox"/> (c) 其他(請說明)_____ |   |

(03) 維持目前的工作時數

Q14. 請問您目前工作，每月平均薪資多少？(單選題)

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> (01) 15,000(含)元以下   | <input type="checkbox"/> (02) 15,001~20,000元 |
| <input type="checkbox"/> (03) 20,001~25,000元 | <input type="checkbox"/> (04) 25,001~30,000元 |
| <input type="checkbox"/> (05) 30,001~35,000元 | <input type="checkbox"/> (06) 35,001~40,000元 |
| <input type="checkbox"/> (07) 40,001~45,000元 | <input type="checkbox"/> (08) 45,001~50,000元 |
| <input type="checkbox"/> (09) 50,001~60,000元 | <input type="checkbox"/> (10) 超過60,000元      |

Q14. 請問除了上述收入以外，是否還有其他經濟來源？

\_\_\_\_\_

Q15. 請問您未來的工作規劃？

(01) 繼續這份工作

(02) 尋找其他部分工時工作

(03) 擔任正職員工，預計在多久時間之內達成？

- |                                    |   |
|------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> (a) 1年以內  | <input type="checkbox"/> (b) 1年及以上~3年以內 |
| <input type="checkbox"/> (c) 3年及以上 | <input type="checkbox"/> (d) 不知道        |



## 參考文獻

### 【中文文獻】

- 成之約、蕭晴惠、林國榮(2014)，青年就業讚計畫執行成效評估期末報告，行政院勞工委員會職業訓練局 102 年度委託研究計畫。
- 李雅銀(2017)，我國青年就業促進政策之探討-以「青年就業讚計畫」為例，p41-43。
- 李健鴻(2016)，促進青年就業：轉銜障礙因素與轉銜制度之建立。台灣勞工季刊，47，4-12。
- 周佳玟(2014)，我國青年就業促進政策成效之分析—以「補助大專校院辦理就業學程計畫」為例，p41-42。
- 邱俊榮(2012)，《職業訓練與提升青年就業力》，《台灣勞工雙季刊》，31，p17。
- 張天開(1987)，非典型就業人員的勞工權益問題。勞工研究季刊，第 89 期，p1。
- 陳淑娟(2016)，台灣地區非典型就業之變動，p5。
- 馮依菱(2009)，大專青年 Yo-Yo 的求職行為研究—以臺中市為例。國立中正大學勞工所碩士論文。
- 黃淑芬(2018)，新住民第二代求職網絡之探討。中正大學勞工關係學研究所學位論文，p40-43。
- 劉韻僖、陳心田(2006)，「企業員工求職方式之研究：社會資本理論的觀點」，輔仁管理評論，第 13 卷，第 1 期，頁 1-30。
- 蔡芬芳(2007)，求職歷程中之人力資源及社會網絡與就業表現之分析。國立空中大學社會科學學報，15，119-152。
- 鄭津津(1999)，非典型工作型態的發展與就業安全政策規劃。勞動環境發展與就業安全政策規劃學術研討會(88 年 12 月 21 日)，p147-161。

### 【英文文獻】

- Albrecht C, Russinova E, Hecht V, Baaijens E, de Vries SC (2005) The Arabidopsis thaliana SOMATIC EMBRYOGENESIS RECEPTOR-LIKE KINASES1 and 2 control male sporogenesis. *Plant Cell* 17 3337–3349
- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organizations. *Personnel management*, 16(8), 28-31.
- Brasher, E. E., & Chen, P. Y. (1999). Evaluation of success criteria in job search: A process perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(1), 57-70.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers:

- Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4–18
- Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Phillips, J. M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47(4), 739-766.
- Belous, R. S. (1989). The contingent economy: The growth of the temporary, part-time and subcontracted workforce. *NPA REPORT*; (239).
- Belous, R. S. (1989). How human resources systems adjust to the shift toward contingent workers. *Monthly Labor Review*, 112(3), p7-12.
- European Commission (2006), *Employment in Europe 2006 – Recent Trends and Prospects*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Kanfer, R., & Hulin, C. L. (1985). Individual differences in successful job searches following lay-off. *Personnel Psychology*, 38, 835-847.
- OECD, *Local Strategies for Youth Employment: Learning from Practice*.
- Polivka, A. E. & Nardone, T. (1989). On the definition of contingent work. *Monthly Labor Review*, 112(10), p9-11.
- Quintini, G., & Manfredi, T. (2009). Going separate ways? School-to-work transitions in the United States and Europe.
- Román, A. A. (2006), *Deviating from the Standard: Effects on Labor Continuity and Career Patterns*, PhD thesis, Amsterdam: Dutch University Press.
- Schmid, G. (2002). Towards a theory of transitional labour markets. *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar, Cheltenham, 151-195.
- Schmid, G. (2009). *Transitional Labour Markets, from theory to policy application. Transitional Labour Markets and Flexicurity: Managing Social Risks over the Lifecourse*.
- Singapore Government: Ministry of Manpower (2019), *Labour Market Statistical Information- Employment 2018* 2019/06/27  
<https://stats.mom.gov.sg/Pages/Employment-Tables2018.aspx>
- UN(2007), *World Programme of Action for Youth*.
- Van Hooft, E. A., Born, M. P., Taris, T.W. & van der Flier, H. (2004). Job search and the theory of planned behavior: Minority-majority group differences in the Netherlands. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 366-390.
- Van Hooft, G., & Lievens, F. (2009). Tapping the grapevine: A closer look at

word-of-mouth as a recruitment source. *Journal of Applied Psychology*, 94, 341-352

Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied psychology*, 84(6), 897.

Wotschack, P. (2006), *Lebenslaufpolitik in den Niederlanden. Gesetzliche Optionen zum Ansparen längerer Freistellungen*, Discussion Paper SP I 2006-115, Berlin:Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

【網路資訊、雜誌】

行政院主計總處人力運用調查，取自

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

行政院主計總處人力資源調查，取自

<https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=43913&ctNode=3102>。

行政院投資青年就業方案(108-111年)，取自

[https://www.taiwanjobs.gov.tw/Internet/2019/youth\\_jobs/date/%E6%8A%95%E8%B3%87%E9%9D%92%E5%B9%B4%E5%B0%B1%E6%A5%AD%E6%96%B9%E6%A1%88\(108-111%E5%B9%B4\)\(%E6%A0%B8%E5%AE%9A%E6%9C%AC\)-%E6%96%87%E6%9C%AC.pdf](https://www.taiwanjobs.gov.tw/Internet/2019/youth_jobs/date/%E6%8A%95%E8%B3%87%E9%9D%92%E5%B9%B4%E5%B0%B1%E6%A5%AD%E6%96%B9%E6%A1%88(108-111%E5%B9%B4)(%E6%A0%B8%E5%AE%9A%E6%9C%AC)-%E6%96%87%E6%9C%AC.pdf)

經濟部統計處工廠校正及營運調查，取自

[https://www.moea.gov.tw/Mns/dos/content/Content.aspx?menu\\_id=6813](https://www.moea.gov.tw/Mns/dos/content/Content.aspx?menu_id=6813)

財政部統計資料庫，取自 <https://www.mof.gov.tw/htmlList/100>

德國最低工資法通過下潛藏之危機，邱羽凡，2014，苦勞網，取自

<http://www.cooloud.org.tw/node/79553>。

德國／Mini Job 令德國陷入低薪陷阱，取自

<https://vision.udn.com/vision/story/12257/736942>

韓國青年失業低薪現況與因應措施，歐宗霖，2015，

<https://www.italent.org.tw/ePaperD/7/ePaper20151100009>。

韓國現實：四分之一的青年失業率，取自 <https://www.creatrip.com/blog/4327>

「斜槓」還是「窮忙」？你要知道的零工經濟真相，伍芬婕，2019，

<https://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5093634>

陳李惠慈(2013)。歐盟獎勵青年創業政策。經濟部工業局產業人才發展資訊網，

2013/12/13 取自 <https://www.italent.org.tw/ePaperD/7/ePaper20131200003>

零工經濟來了：搶破頭的MBA創新課，教你勇敢挑戰多重所得、多職身分的多角化人生，天下雜誌 羅耀宗譯，2018。