

# 論青年就業困境

文 / 藍科正  
國立中正大學勞工關係學系副教授

對青年來說，工作不只是賺錢，也不只是尊嚴，那是青年的一生、社會的未來。

政府需改善高等教育促進就業的功能，縮短學用落差，提前一步到校園提供就業服務；追求以創造就業為目標的產業發展政策，以促進青年擴大擇業空間；改善青年職業訓練的辦理，提高訓後就業的效果；強化青年創業的協助。

318青年學生占領立法院議場「反服貿」（反對兩岸服務貿易協議）學運事件表面上看似是「反全球化」行動，但更可以解釋為青年學生對青年就業困境的不滿，如青年（15-29歲者）高失業率、初任人員的薪資偏低、實質薪資趨降、部分青年係不穩定就業、青年到海外當「台勞」者增加、青年擔心陸勞的競爭、創業不易等。本文嘗試分析青年就業困境，最後提出跳脫青年就業困境的建議。

## 一、青年失業率偏高

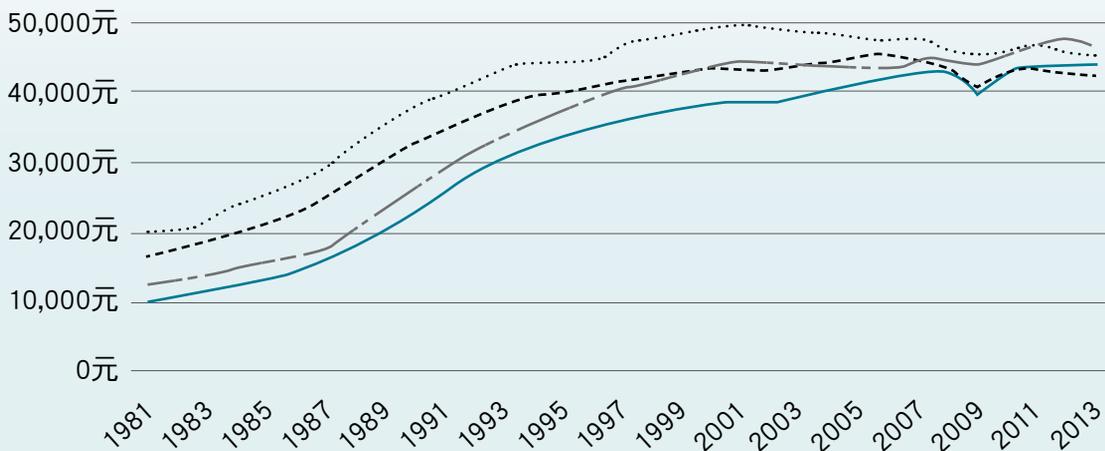
2014年2月失業率是4.09%；青年高失業率，15-19歲者失業率是9.87%，20-24歲者失業率是13.38%，25-29歲者失業率是7.28%；且高學歷高失業，2014年2月專科及以上者失業率是4.40%，大學及以上者失業率是5.03%。對照1996年和2000年（參表1）可見，15-19歲者、20-24歲者和25-29歲者的失業率長期都走高，20-24歲者的失業率惡化情形最為嚴重，從1996年占整體失業率兩

表1 台灣地區失業率特色

年 月 別	整體失業率	15-19歲者失業率	20-24歲者失業率	25-29歲者失業率	專科及以上者失業率	大學及以上者失業率
1996年平均	2.60%	7.47%	6.72%	3.65%	3.13%	3.13%
2000年平均	2.99%	9.04%	6.89%	3.77%	2.80%	2.67%
2014年 2月	4.09%	9.87%	13.38%	7.28%	4.40%	5.03%

資料來源：行政院主計總處網站。

圖1 台灣1981-2013年工業和服務業的名目與實質月薪



註：藍色是工業，灰色是服務業，實線與長實線是名目薪資，短虛線是實質薪資，CPI於2010年是100

倍多（6.72%/2.60%）提高到2014年2月占三倍多（13.38%/4.09%）；專科及以上者和大學及以上者失業率長期也走高，前者從1996年的3.13%增至4.40%，後者從1996年的3.13%增至5.03%。

## 二、初任人員的薪資偏低

我國初任人員平均每人每月經常性薪資，2003年是23,742元，2012年是25,036元（參行政院勞動部，職類別薪資調查報告，尚無2013年的數據）；相對地，我國工業及服務業受僱員工每人每月平均薪資2003年是42,065元，2012年是45,888元，遠高於初任人員平均經常性月薪。雇主採取低起薪的一個重要考量原因是，大專畢業生人數大增，雇主尚不清楚新進員工的品質，故較易傾向採取較低的起薪，等到確認員工的品質後，再依其績效予以調薪。初任人員多屬青年，故青年有「低薪化」（「工作貧窮」）的抱怨，社會上也形成「低薪化」的印象。

## 三、部分青年係不穩定就業

2013年5月時，我國非典型工作者（含從事部分時間工作、臨時人員、人力派遣工作）有75萬9千人，占整體就業人數1,093萬9千人的6.94%，其中，15-24歲就業者中的非典型工作者占1/4；15-24歲青年就業者中，33.83%不是拿月薪，而是拿日薪、時薪、績效薪、計件報酬等）（參行政院主計總處，人力運用調查報告）。青年尚在探索職涯、培訓工作技能階段，遂較易面臨「勞動彈性化」的市場環境，工作較不穩定、工作收入較低。

## 四、實質薪資趨降

台灣以行業分的受僱員工平均名目月薪長期都呈現成長趨勢，但2013年的實質薪資下降至14-16年前的水準：工業的實質月薪於2013年（43,159元）低於1999年者（43,292元），服務業的實質月薪於2013年（46,049元）低於1997年者（46,964元）（參圖1）。實質月薪「倒退嚕」加深了社會上對「低薪

化」的印象認知，尤其是僱用人數比重較高、青年投入人數較多的服務業。

### 五、青年到海外當「台勞」者增加

青年到中國/澳門/新加坡（華語地區）/其他海外地區遊學打工/度假打工/就業的人數日增；青年海外就業現象不一定是壞事，因為現在青年不太願意出國留學，則到海外就業可擴大國際視野，多少會增加全球化的體驗，以及提高移動就業力，有利其職涯發展。但青年到海外就業的一項關鍵因素是，海外的工資遠高於國內工資，這就令人憂心人才外流；其次，我國青年赴海外就業的工作或許優於當地國的外勞，惟仲介、剝削、勞工權益保障的資訊不足、勞資爭議要靠自己的力量等，都跟在台外勞的處遇類似，可說是到海外當「台勞」；再者，我國迄今仍無官方統計海外就業人數與特徵，也沒有提供職涯諮詢、就業服務和勞工權益保障，顯有不足。

### 六、擔心陸勞的競爭

兩岸貿易隨ECFA的簽署而擴大，進口自中國的低技術層次的商品增加，已排擠台灣國內基層勞工的就業機會，並壓低其薪資；但中國觀光客來台增加，促使台灣內需產業（以住宿餐飲業最為明顯）勞力需求增加。可是，今年3月18日以來，一連串的「反服貿」行動

顯示，青年不相信兩岸服務貿易協議進一步開放陸資來台會擴大本勞就業、會提高本勞薪資；青年學生也不相信「陸勞不會引進」的說詞，因為過去的中國學歷、考照說不開放承認，後來都開放了；「陸生」來台唸書人數日多，未來勢必比照國際學生可以留在台灣就業（國際學生在台畢業後留台工作的最低月薪為NT\$37,619，低於白領外籍專技人員的NT\$47,971，且豁免兩年工作經驗之要求；此對缺乏全球競爭力的本國青年就業具有威脅）；均衡工資理論下，兩岸交流會拉低台灣的工資；且「陸勞引進」有後門，包括跨國企業調動（人數無上限）、來台從事專業活動（如大學中的學術交流、製造業中的學術交流、演藝界的文化交流等等；既是交流，就不會有「工資」，拿的是「生活津貼」、「車馬費」），與台灣人結婚等。綜言之，面對「陸勞」的競爭，青年擔心就業機會減少、找到的工作會低薪、工作不穩定，而實質月薪會繼續「倒退嚕」。

### 七、創業不易

創業是受僱之外的一項選擇，政府長期一直提供有「青年創業貸款」、職業訓練、創業輔導等服務；今年還盤點整合相關部會輔導青年創業資源，提出「推動青年創業專案」，



涵蓋創夢啟發、圓夢輔導、投資融資及創新研發四大面向，希冀多元服務青年在創業前的準備，以及創業各階段的需求，協助青年創業圓夢。不過，青年的擔保品不足致不易真正借到貸款、職場經驗較少致難免有思慮疏忽之處，且各類創業的成功機率不到兩成，故準備不夠完善的人創業的成功機率低。

## 八、跳脫青年就業困境的建議

對青年來說，工作不只是賺錢，也不只是尊嚴，那是青年的一生、社會的未來。為協助青年跳脫就業困境，就供給面而言，青年的工作態度若與市場期望有落差、學歷不等於市場認知的學力、移動就業力不夠（移動就業力包括：行業的移動、職業的移動、地理區域的移動能力，含外語能力）、有擇業偏好（如只想在住家附近找工作、偏好公職工作、偏好辦公室內有空調的工作、不喜歡無塵室工作與需輪值大夜班的工作）、保留工資較高（保留工資指稱，勞動力願意勞動參與的最低工資；如因其家庭變得較富有，其保留工資會較以前世代者為高），則較難就業或較易陷入工作貧窮。故青年必須嚴肅面對全球化的趨勢、掌握產業發展變化、了解自己的優勢/劣勢/機會/威脅、提高移動就業力，俾立於不敗之地。

針對需求面觀察，雇主追求僱用彈性，特別是面對微利時代、不確定的未來，雇主會儘量節約用人；我國產業發展以代工為主、得以僱用大量外籍勞工，致本國勞工的職缺需求有限，退休年齡延後也減少雇主職缺對青年的需求；就業機會的區域分布不平衡，讓空間移動就業力不足的青年較難找到合意、適當的工作；工作技能、工作經驗和薪資落差，是雇主徵才困難的主要原因；雇主講求培訓的投資報酬率，怕青年培訓後跳槽，特別是中小企業，故提供給青年的職類偏非技術性或低技術性。因此，雇主應提高企業社會責任，多給青年任職的機會。

政府則需改善高等教育促進就業的功能，縮短學用落差，提前一步到校園提供就業服務；追求以創造就業為目標的產業發展政策，以促進青年擴大擇業空間；改善青年職業訓練的辦理，提高訓後就業的效果；強化青年創業的協助，以提高其成功機率；引進外籍勞工時，應以創造本國勞工的就業和提高本國勞工的工資為管控人數的關鍵；積極擴充對青年的海外就業服務，包括提供職涯發展諮商、媒合海外就業機會、海外就業的勞動權益保障、返國就業服務等。

