

教育經歷、時期與早期職涯發展之世代比較：
以 1984 和 1988 年出生世代為例

張峰彬*

通訊地址：11605 台北市文山區指南路二段 64 號
服務單位：政治大學社會學系
聯絡電話：(02) 29393091 轉 50845
傳真：(02) 29387168
Email：fchang@nccu.edu.tw

* 張峰彬 政治大學社會系副教授

教育經歷、時期與早期職涯發展之世代比較：以 1984 和 1988 年出生世代為例。

關鍵字：教育經歷、時期、非志願離職、事件史分析

論文摘要：

早期的工作經驗對於個人後來的職涯發展以及結婚成家都有著重要的影響效果，因此探討年輕人進入職場的工作表現成為一個眾所關注的社會議題。台灣在高等教育擴張的趨勢下，晚近的年輕人在進入職場之前的人力資本準備已經超過上一輩剛踏入職場的年輕人。然而，由於大環境經濟條件的限制，職場新鮮人從學校畢業之後，往往面臨著低薪和工作缺乏前景的勞力市場。許多受高等教育的年輕人無法找到穩定的工作，不單只是因為個人因素所致，職場所能提供的工作機會多寡也會是決定性的因素之一。本研究企圖利用 2010 年和 2014 年台灣教育長期追蹤資料庫後續調查（TEPS-B）所分別收集 1984 年以及 1988 年出生世代的教育史和工作史資料，結合事件史分析法，探討教育經歷、工作特質、和不同工作時期如何影響到他們的早期職涯發展經歷。對 1984 年出生世代而言，由於他們從大專院校畢業的時候，正好遭逢全球性金融海嘯，這群年輕人可能在維持工作機會上遭遇到比 1988 年出生世代更多的困難。因此，我們提出的核心研究假設之一是：在金融海嘯期間，1984 年出生世代比 1988 年出生世代更容易遭遇到因為公司倒閉或結束營業而造成非志願性離職的結果。

一、導論

年輕人的工作變動行為是社會科學研究者長期所關注的重要議題之一(Ryan 2001)。從工作變動原因來看，有些人以跳槽換工作當成向上社會流動的重要管道，以便改善當下的工作條件或待遇。然而，對另外一些年輕人來說，工作變動則可能是迫於無奈所造成的結果。例如碰上公司倒閉或自己被公司遣散，這種組織上的人事決策所造成的工作變動可以稱做「非志願性離職」。有學者指出非志願性離職事件不但對個人未來經濟層面的表現像是工作機會、工資收入、以及工作品質會有長期而負面的影響效果之外，同時也損害到個人非經濟層面的狀況如身心健康、家人關係、以及社會網絡等 (Brand 2006, 2015)。

一個人「會不會換工作？」以及「什麼時候離職？」會受到許多不同因素所影響。除了個人所能運用的資源及條件之外，工作結構和總體經濟局勢也在某種程度上會影響到個人工作流動的模式。例如，以發生離職的頻率來說，相較於日本和南韓以大企業主導的經濟發展模式，台灣是以中小企業當作推動經濟成長的關鍵角色。在組織結構和人力運用上，台灣的勞力市場彈性會比日本或南韓來得高。因此，台灣民眾在離職行為的頻率上會高於其他兩個國家的工作者 (Chang 2007)。

晚近在全球化和高等教育擴張的發展趨勢下，台灣的年輕人從學校畢業到進入勞力市場的轉銜過程呈現出與過去相當不同的樣貌。一方面，由於受教育年數的提高，使得年輕人正式進入職場的時間不斷延後。同時，在另一方面，勞力市場彈性化發展的結果，也使得新一代年輕人比其前輩更難在職涯早期找到一份穩定的工作 (Brinton 2011)。主計處在 2016 年所公布的「人力運用調查報告」中顯示：15-24 歲的年輕人在 2015 年間有轉職情形之比率為 12.17%，高於全體就業者之 5.81%。依照有轉職紀錄的年輕人工作者，他們的轉職原因大多是自願性離職，而且以「待遇不好」占 21.44% 為最高，其次是「想換工作地點」、「工作環境不良」、「工作沒有保障」、以及「工作時間不適合」。另外一些轉職的年輕人則是非志願離職，占轉職人數的 11.66%，其中的主要原因是「工作場所歇業或業務緊縮」，可見非志願離職事件在年輕人的職涯發展過程中會產生相當重要的影響效果。

為了從比較完整的角度來瞭解台灣年輕人的工作變動現象，我們有必要將他們的離職行為放在巨觀的社會變遷脈絡當中。台灣從上個世紀 60 年代之後，在推動快速經濟發展過程中，還能夠維持低度的失業率，使台灣的發展經驗被譽為經濟奇蹟。從圖 1 顯示台灣勞力市場失業率在 20 世紀下半期長期維持在 3% 以下的水準，然而，進入 21 世紀之後，失業率逐年攀升，在 2002 年突破 5%，而到了金融海嘯高峰期的 2009 年更是達到 5.85%。這樣的變動趨勢必影響到受高等教育訓練的畢業生在職場工作機會的變化。

[圖一 位置於此]

以往有關台灣年輕人工作流動的研究經常由於資料的限制，不容易進行動態分析（林祖嘉，林建志 2002；蘇聖珠，劉奕秀，施葦 2011）。本研究企圖利用台灣教育長期追蹤資料庫後續調查（TEPS-B）所收集的兩群年輕世代的教育史和工作史資料，結合事件史分析法，探討學校教育經歷和工作期間如何影響到發生非志願離職事件的機率。我們認為 1984 年出生世代是在高教擴張的環境下受教育，他們大多數有機會完成大專程度的學歷，並在大約 2006 年或 2007 年從學校畢業，然後正式投入職場。但是，他們碰巧在發展正式職涯的早期遇上 2008 年秋天引燃的全球性金融海嘯事件。因此，這群「84 世代」會比「88 世代（1988 年出生世代）」更容易遭遇到因為公司倒閉或遣散而造成非志願性離職的結果。

二、文獻探討與研究假設

對一般在勞力市場工作的人員來說，發生非志願性離職事件通常會是一個非預期結果。在企圖解釋非志願離職行為的文獻上，不同研究觀點之間所涵蓋的主要因素包括：（1）供給面因素（如教育程度、工作經驗）以及（2）需求面因素（如勞力市場結構和總體經濟變動趨勢）。

（一）報酬-資源觀點（reward-resource perspective）

從供給面的因素來看，依照報酬資源理論的觀點（Tuma 1976; Sorenson & Tuma 1981），學者認為：一個人會離開工作主要是為了改善其工作報酬，而雇主則是透過解雇員工來提升工作者所能提供的資源。因此，可以預期當員工所擁有的資源越多時，會提升其志願性離職的機率，同時也會降低被解雇（非志願性離職）的機率。

1. 教育程度

由於教育程度是比較接近一般性人力資本（Becker 1993[1964]），這種資源具有可攜帶性(transferable)，可以在不同工作單位發揮生產力。因此，教育程度越高者其志願性離職的機率越大（Mincer 1974, Blossfeld 1986, Carroll & Mayer 1986; Hachen 1990），而非志願性離職則會降低。因此，我們提出以下之假設：

H1: 教育程度對非志願性離職有負向的影響效果。

2. 服務年資

員工在特定公司職務上服務的年資越長，會累積許多公司特有的人力資本（firm-specific human capital）。這樣的知識、專業和技術可能無法攜帶到下一個工作環境，但是對公司來說則是重要的經營資產。雇主通常會盡量留住這些熟悉業務的核心員工而避免遣散他們。所以，在公司服務的資歷越深會降低非志願離

職的機率。由於工作資歷和公司轉換次數存在此消彼長的相互依賴關係，所以我們可以提出下列研究假設：

H2a:工作年資越長，則發生非志願離職行為的機率越低。

H2b:曾經換過公司的次數越多，則發生非志願離職行為的機率越高。

(二) 分隔勞力市場 (segmented labor market) 的觀點

就需求面因素來說，結構性因素 (如勞力市場) 也會影響個人的離職行為。相對於新古典經濟學所主張完全競爭市場的概念，其容許工人依照供給-需求機制在不同的部門移動，一些支持分隔勞力市場觀點的學者認為：勞力市場本身並非完全競爭，而是有區隔性存在 (Beck et al. 1978)。儘管在區分上有所謂：初級勞力市場和次級勞力市場之雙元區別 (Doeringer & Piore 1971)，或有所謂核心部門和邊陲部門的差異 (Pfeffer & Cohen 1984)，但基本上都強調不同部門之間缺乏流動性的特質。那些座落在核心部門或初級勞力市場的工作機會，通常是所謂的「好工作」，不但公司規模較大、收入較高、福利較好、在職訓練機會較多，而且工作也比較穩定。

1. 公司規模

一般而言，在規模比較大的公司裡，通常會出現所謂的公司內部勞力市場 (Firm Internal Labor Market, FILM) (Althausen 1989)。這是一種非競爭性的勞力市場，員工一旦進入公司之後，可以跟競爭性的外部勞力市場保持距離 (Sorensen & Kalleberg 1981)，因此發生志願性離職行為的機率會比較低 (Sorensen & Tuma 1981; Carroll & Mayer 1986; Althausen & Kalleberg 1990; Hachen 1990; Takenoshita 2008)。同時，也由於員工受到保護、以及鼓勵員工尋求內部升遷管道的公司內部勞力市場，我們可以預期在大公司工作而發生非志願性離職的機率也會比較低 (Kalleberg & Mastekaasa 1998)。因此，我們提出下列的假設：

H3: 公司規模越大，發生非志願性離職行為的機率越低。

(三) 總體經濟變遷與非志願離職行為

在總體經濟變動和個人離職行為的關係方面，西方社會的研究顯示：在經濟不景氣的時候，由於職場上的空缺不多，會降低員工志願性離職的情況 (Park & Sanderfur 2003; Gesthuizen 2008)。但最近日本的研究發現則指出：總體失業率上升對志願性離職和非志願性離職皆有正向的影響 (Takenoshita 2008)。就台灣經驗來說，2001 年開始台灣經濟出現半個世紀以來首次的負成長。總體失業率則是在 2002 年攀升到歷史新高，而到了 2008 年秋天遇上全球性金融海嘯，讓隔年

的失業率上升到 5.85%。許多公司關廠歇業、放無薪假的新聞屢屢在報章雜誌上出現（中國時報 2009 年 2 月 10 日）。我們預期總體經濟衰退的因素會反映在職場年輕人的非志願性離職行為上，因此，我們提出以下的研究假設：

H4: 總體失業率越高，會增加工作者非志願離職的機率。

另外，在時機點上，由於 1984 年出生的世代大多數有機會完成大專程度的教育，他們大約在 2006 年或 2007 年從大專院校畢業，而後正式投入職場。但在發展職涯的初期便遇到了 2008 年秋天引燃的全球性金融海嘯事件，這些職場新鮮人的工作崗位勢必會受到明顯的衝擊。因此，我們預期：

H5: 2008 年 9 月之後的金融海嘯時期會增加工作者非志願離職的機率。

三、資料來源與研究方法

A. 資料

本研究使用「台灣教育長期追蹤資料庫後續調查：教育和勞力市場的連結」（Taiwan Education Panel Survey and Beyond, 簡稱 TEPS-B）在 2010 年和 2014 年所收集的兩筆具代表性的年輕世代資料。這兩個世代樣本主要是在 1984-85 年和 1988-89 年出生的世代。他們曾在 2001 年到 2007 年期間參與過「台灣教育長期追蹤資料庫」（Taiwan Education Panel Survey, 簡稱 TEPS）研究計畫的訪問調查。針對 1984 年的出生世代，在 2010 年有 6838 個受訪樣本，後來取得 3973 個成功個案，完成率為 58%。而在 2014 年，針對 1988 年出生世代則是取得 5171 個成功個案。

由於我們關注的問題是年輕人的教育和工作經歷，我們的分析排除部分未曾擁有工作經驗的人，以及在研究變項上存在遺漏值的樣本。我們最終的分析個案是 1984 年出生世代的 3759 人和 1988 年出生世代的 4796 人。這兩筆回溯性資料包含受訪者個人的基本人口特質變項以及詳細教育史、工作史資料。在教育史部分，受訪者高中之後所經歷的每一個學校的學制、學位名稱、和起迄時間都有詳細的紀錄。另外，在工作史部分，則是針對每一個工作收集工作身份、公司規模、每週工作時數、是否有管理其他員工、先前換公司次數、工作開始和結束的年份與月份、以及離開工作的原因等資料。這些豐富的訊息讓我們能夠驗證不同的教育訓練經歷和工作期間所代表的總體經濟變動趨勢如何影響到非志願性離職的相對機率。

B. 變項測量

本研究的主要應變項是發生非志願性離職的工作變動事件。這裡所謂的「一

份工作」是指每週至少工作 15 小時，並且持續 1 個月以上。我們首先以每份的開始和結束時間的距離，當成發生非志願離職事件的等待時間長度。部分在受訪當時尚未離職者則以右端限控 (right hand censored) 的方式處理，當成沒有發生非志願性離職事件。另外，我們以受訪者對結束工作的原因來界定離職類型。在 2010 年的問題是：「假如這不是您現在的工作，請問您後來為什麼不做這個職務了？」(01) 契約到期或退休；(02) 公司倒閉/結束或遣散；(03) 找到更好的工作；(04) 家庭的因素(結婚/生小孩)；(05) 繼承家業；(06) 對這份工作不滿意；(07) 內部升遷/調職；(08) 因為課業或回學校唸書；(09) 去當兵/準備當兵；(10) 現在還在做；(11) 其他。另外在 2014 年則新增 3 個原因：(12) 準備考試/升學；(13) 畢業/搬家；(14) 太累/想休息。我們將答項「(02) 公司倒閉/結束或遣散」重新界定受訪者的工作流動類型是屬於非志願性離職，其它的離職原因則歸類為志願性離職。

本研究的自變項則包括：性別、進入工作之前的最高教育程度、公司規模與是否在政府機關工作、是否擔任管理職、先前換公司次數、是否為全職工作、工作時期、以及在這份工作崗位上的持續服務時間。我們可以預期：當所在的公司規模越大、服務年資越長，則發生公司倒閉或遣散的機率會降低。

C. 研究方法：事件史分析法

在企圖探討年輕人遭逢非志願性離職的工作變動情形時，以往的研究大多數是依賴於單一時點的研究資料進行分析，或是以總體資料作為趨勢描述的基礎。重要的時間向度(例如何時進入勞力市場、工作持續時間等)，往往未能在分析過程中納入考量。為了彌補這樣的缺憾，本研究使用的資料包含兩群出生世代的職場新鮮人的詳細受教育經歷和畢業時間、進入每一份工作的時間點以及離開每個工作的時間點。因此容許我們以月份作為最小的時間單位，將分析觀察的單位從個人轉移到每一份工作的每一個月。換言之，當一個人取得工作之後，便進入非志願離職的風險期 (risk period)。

由於本研究的分析重點乃在於非志願離職事件發生的機率及其影響因素，我們所使用的估計模型是離散時間風險轉變模型 (discrete-time, transition models)，如果非志願離職事件未發生，則應變項過錄為 0，並作為邏輯迴歸分析的參考組。在以人-月 (person-month) 為單位的分析層次上，我們可以將隨時間變動 (time-varying) 的變項 (如工作服務年資、失業率) 與不隨時間變動 (time-constant) 的變項 (如進入工作前的教育程度、性別、公司規模、是否擔任管理職位、工作時數、換公司次數等) 納入模型當中來預測非志願離職事件發生之相對機率 (Yamaguchi 1991)。

本研究的核心議題之一是探討不同出生世代、不同時期如何影響年輕人非志願工作變動。由於兩個世代進入職場的時間不同，當 2008 年秋天發生金融海嘯的時候，哪一群人會首當其衝而面臨到公司倒閉或被遣散的命運？我們預期那些在 1984 年附近出生，而在 2006 年左右剛從大專院校畢業進入職場的工作新鮮人

會比較容易發生非志願離職行為。至於對 1988 年出生世代來說，在金融海嘯發生期間多數成員都還在學校受教育，算是幸運地躲過這次職場浩劫。

四、 研究發現

.A. 描述統計

依照人-工作 (person-job) 作為分析單位，表 1 整理兩個世代的受訪者在工作史記錄上每一個工作的基本訊息。由於 84 世代 (1984 年左右出生) 有 3759 名受訪者，累積了 10548 筆工作紀錄，平均一個人大約擁有 2.8 個工作紀錄。而 88 世代 (1988 年左右出生) 的分析樣本有 4796 名，同時累積 12835 筆工作紀錄，平均每個人大約擁有 2.68 個工作經驗。

[表 1 位置於此]

從表 1 的描述統計所呈現的數據當中，我們可以看到在工作變動原因方面，84 世代的工作經驗當中，有 3% 是以非志願的方式結束工作，而 88 世代也是有 3% 的非志願離職。志願離職的狀況在 84 世代是 68% 而 88 世代則是 67%，相差很小。至於在受訪當時還在工作崗位上的比例方面，84 世代是 28%，而 88 世代則為 30%。所以，從粗略的工作變動狀況比較來說，兩個世代的差異情形並不明顯。

在其它研究變項方面，84 世代的女性工作者比例為 54% 略高於 88 世代的 51%。在進入工作前的最高教育程度方面，84 世代工作者主要是一般大學畢業，占 26%，88 世代也在 27% 的相近水平。另外也有很多工作者是從科技大學或技術學院畢業 (兩個世代皆是 23%)，值得注意的是 84 世代工作者有 23% 是高中畢業程度，而 88 世代工作者則有 26% 是高中或以下的教育程度。由於這兩群世代的年輕人是在高等教育擴張時期受教育，絕大多數的人會接受高等教育，所以工作史的工作記錄當中，有很多是屬於學生時代的短期打工經歷，而不是他們完成教育之後的正式全職工作。

在公司規模與所在部門的訊息方面，我們看到不論 84 世代或 88 世代，有超過 40% 的工作是在 1-29 人的小型公司進行。至於能夠進入 1000 人以上的大型公司或政府機關就職的機會，在 84 世代占 22%，略低於 88 世代的 26%。同時，為了避免觀察值流失，部分受訪者無法確切知道工作單位的人數，我們也另外成立一個特殊類別「不知道人數」以便保留分析樣本。84 世代有 10% 而 88 世代有 6% 並不知道公司規模有多大。

其它的工作特質還包括是否在工作職位上管理其他人、換公司次數、以及是否為全職工作。對 84 世代在個人早期職涯就有機會擔任管理職的比例是 8%，而 88 世代則是 9%。84 世代平均換公司次數是 2.54 次，而 88 世代則是 2.39 次。

至於非全職工作的比例方面，84 世代占 18%，而 88 世代是 19%。

大體而言，兩個世代工作史紀錄的基本圖像相當接近，不容易看出存在明顯差異的地方。

.B. 發生非志願性離職事件的存活分析

為了初步瞭解發生非志願離職的風險程度上是否存在世代差異，我們進行 Kaplan-Meier 存活分析。如圖 2 所示，84 世代和 88 世代在遭受非志願性離職事件的機率方面性相當接近。我們可以看到：平均而言在進入工作崗位 5 年之內，84 世代比 88 世代更容易發生非志願離職事件。而大概在維持工作到達 6 年的時間長度之後會有 10% 的工作崗位會以公司倒閉或遣散的方式結束。當停留在一份工作超過 6 年以上，則發生非志願離職事件的風險順序會相反，變成 88 世代比 84 世代更容易遭受公司倒閉或遣散的結果。

[圖 2 位置於此]

.C. 教育經歷、工作特質和非志願離職

為了進一步探討在控制其他變項之後，教育經歷、工作特質和工作時期在影響發生非志願離職事件方面是否存在世代差異，表 2 是利用邏輯迴歸分析來預測在每一個月份結束時，行動者遭遇非志願離職事件的相對風險機率 (hazard rate)。我們發現：在控制其他變項（如人力資本）之下，女性工作者比較容易遭遇非志願離職事件。從模型一 84 世代樣本的性別效果係數顯示：發生非志願離職相對於沒有發生之勝算比 (odds)，女性是男性的 1.26 倍 ($e^{0.23}=1.26$)。女性的影響效果在 88 世代的模型 2 當中，雖然係數大小和方向都和 84 世代的結果相類似，但此效果並未達到 $\alpha=0.05$ 的顯著水準。

[表 2 位置於此]

從供給面因素的人力資本來看，我們以進入工作前的最高教育程度來預測發生非志願離職事件的風險。在 84 世代的模型一顯示：只有高中學歷的工作者會比擁有一般大學文憑的工作者更容易遭受到公司倒閉或遣散的打擊。在此，模型係數表示一般大學文憑的保護效果是達到邊際顯著的水準 ($\alpha=0.10$)。我們的研究假設 (H1) 在 84 世代的樣本當中獲得部分實證資料的支持。至於對 88 世代來說，高等教育程度的保護效果都不顯著。由此可見取得高等教育文憑具有保障工作機會的效果在 88 世代身上似乎逐漸減弱。

另外，有關公司特有人力資本部分，對 84 世代來說，模型一的係數顯示：換公司次數對非志願離職有正向效果，而工作持續時間越長則越不容易遭遇到公司倒閉或遣散事件，這兩個數據所顯示的分析結果支持我們的第二組研究假設 (H2a) 和 (H2b)。至於對 88 世代的樣本而言，這兩個變項的影響效果並不顯

著。

我們用公司規模和工作所在部門的變項來驗證分隔勞力市場的觀點，從兩個模型的分析結果可以看到：無論 84 世代或 88 世代，當公司規模越大越能夠保護工作者遠離公司倒閉或遣散的打擊。這樣的發現基本上符合分隔勞力市場的觀點：進入初級勞力市場的工作者，其公司規模大，工作穩定，在工作收入和福利方面都勝過次級勞力市場工作者。我們的研究假設（H3）在此獲得兩群出生世代資料的支持。

有關總體經濟變動趨勢對非志願離職行為的影響方面，當控制其它變項之後，無論在 84 世代或 88 世代樣本，月別失業率並沒有對非志願離職產生顯著的影響效果。我們的研究假設（H4）並未得到實證資料的支持。

至於工作時期方面，我們發現：在 84 世代樣本當中，工作時期落在 2008 年 9 月到 2009 年 8 月這段金融海嘯最劇烈的期間當中，明顯地增加遭遇公司倒閉或遣散的風險。然而，對 88 世代來說，金融海嘯發生時期與前一年或後一年的非志願離職發生率並沒有顯著差異。我們可以看到金融海嘯事件對 84 世代的衝擊效果是大於 88 世代，這樣的分析結果支持研究假設（H5）。

依據表 2 兩個出生世代的邏輯迴歸模型係數，我們將不同工作時期對預測發生非志願離職事件的效果加上 95% 的信賴區間重新做圖，並將結果分別呈現在圖 3 和圖 4。從圖 3 可以明顯看到：1984 年左右出生的年輕人，他們大多數在 2006 年或 2007 年完成大專教育，然後直接進入職場（或是男生在短期服役之後投入工作）。但碰巧在開始工作沒多久，有很多同輩職場新鮮人遇上金融海嘯來襲，公司無法持續經營而倒閉，從而被迫失去工作。對於晚他們四年才畢業開始正式工作的後輩來說，在 2008 年秋天的時候，多數還留在學校當學生，算是幸運地躲過一次職場災難。不過我們從圖 4 也看到，88 世代如果在 2013 年 9 月之後待在職場的話，他們遇上公司倒閉或遣散的機率則是明顯高於 2007 年 8 月之前的時期。我們認為這樣的分析結果可能不會直接關連到先前發生的金融海嘯事件，而是來自其他影響因素，有待未來進行深入的探究。

五、結論與討論

從生命歷程的角度來看，青年時代的職涯發展不但對個人一生的事業成長影響巨大，同時也密切關連到家庭關係的建立甚至社區生活的健全發展。當一個年輕人無法順利在工作上發揮所長的話，這對個人、家庭和社區來說都是一項重大的損失。本研究利用台灣教育長期追蹤資料庫後續調查（TEPS-B）所收集 1984 年以及 1988 年出生世代的回溯性教育史和工作史資料，結合事件史分析法，驗證了教育經歷、工作特質、和工作時期如何影響年輕人的非志願性離職行為。根據邏輯迴歸的分析結果大致符合我們所提出的研究假設，其中尤其是大型公司和公部門能夠明顯地保護年輕工作者遠離市場經濟波動的衝擊。這樣的研究發現支

持分隔勞力市場的觀點。

另外，我們也發現 1984 年出生世代在他們正式發展職涯的起步階段明顯地受到 2008 年金融海嘯的衝擊。其影響所及導致部分所謂的「七年級前段班」（民國 70 年到 75 年的出生世代）在社群媒體上發出生不逢時的怨嘆聲音，而後獲得廣大迴響並登上新聞媒體版面（三立新聞 2014 年 9 月 3 日）。我們的研究結果顯示總體經濟環境有著一股不容忽視的影響力量，所以晚近職場新鮮人的工作不穩定而動輒貼被上「草莓族」標籤，或許不是一種公平的對待方式，畢竟當海嘯來襲的時候，並不是個人的力量所能抵擋的。

本研究未來的發展方向有兩個層面，首先是要持續追蹤這兩群年輕人後續的職涯發展軌跡，並探討早期的非志願性離職事件是否對某些人來說只是一個暫時性的錯愕經驗，他們能夠迅速重回勞力市場並積極地找到職涯再出發的立足點。同時，我們也要驗證是否有部分的年輕人從此一蹶不振、長期消極待業，甚至萌生退出職場的態度和行為。第二個層面則是牽涉到本研究的政策意涵，我們從實證資料分析指出 1984 年出生世代在他們職涯早期比較容易落入職場的弱勢地位，像是被迫離開工作崗位。從公共政策的角度來看，如何建立一個協助年輕失業者再就業的輔導機制是政府有關部門需要關注並且積極介入的一個重要議題。

參考文獻

中文部分

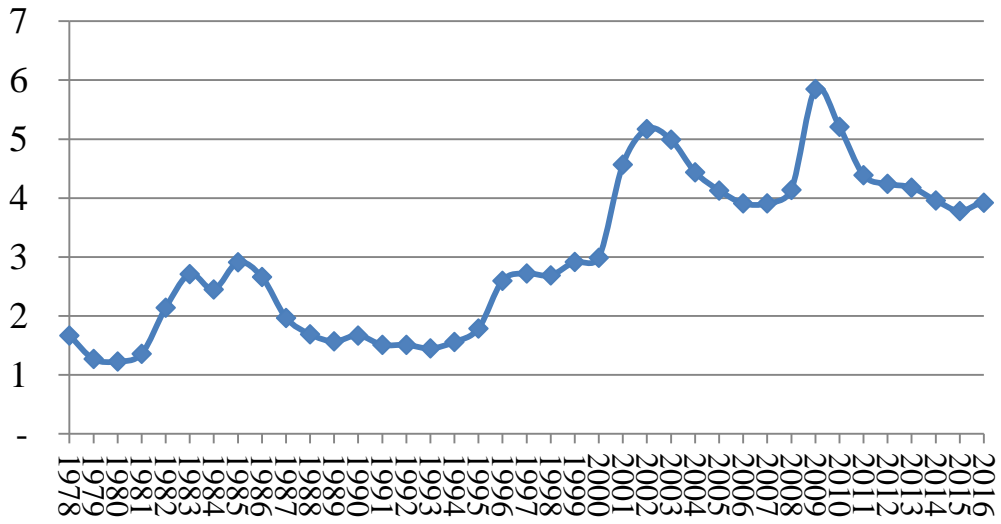
- 林祖嘉, 林建志. 2002. "大專畢業生第一份工作的工作轉換與在職搜尋:民國八十五年調查結果分析." *國立政治大學學報* 84: 267-298。
- 蘇聖珠, 劉奕秀, 施葦. 2011. "建構勞動失業人口因子影響模型." *統計與資訊評論* 13:51-67.

英文部分

- Althausser, Robert P. 1989. "Internal Labor Markets." *Annual Review of Sociology* 15:143-161.
- Althausser, Robert P., and A. Kalleberg. 1990. "Identifying Career Lines and Internal Labor Markets with Firms: A Study in the Interrelationships of Theory and Methods," in *Social Mobility and Social Structure*, edited by R.L.Breiger. Cambridge: Cambridge University Press.
- Beck, E. M., Patrick M. Horan, and Charles M. Tolbert, II. 1978. "Stratification in a Dual Economy: A Sectoral Model of Earnings Determination." *American Sociological Review* 43:704-720.
- Becker, Gary. 1993[1964]. *Human capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- Blossfeld, Hans-Peter. 1986. "Career Opportunities in the Federal Republic of Germany: A Dynamic Approach to the Study of Life-course, Cohort and Period Effects." *European Sociological Review* 3:208-225.
- Brand, Jennie E. 2006. "The effects of job displacement on job quality: Findings from the Wisconsin Longitudinal Study." *Research in Social Stratification and Mobility* 24(3): 275-298.
- Brand, Jennie E. 2015. "The far-reaching impact of job loss and unemployment." *Annual Review of Sociology* 41: 359-375.
- Brinton, Mary. 2011. *Lost in Transition: Youth, Work, and Instability in Postindustrial Japan*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Chang, Fengbin. 2007. *Gender Differences: Becoming Self-employed in Taiwan and Korea*. VDM Verlag Dr. Müller.
- Carroll, Glenn R. and Karl Ulrich Mayer. 1986. "Job-Shift Patterns in the Federal Republic of Germany: The Effects of Social Class, Industrial Sector, and Organizational Size." *American Sociological Review* 51:323-341.
- Doeringer, Peter B. and Michael J. Piore. 1971. *Internal Labor Markets and*

- Manpower Analysis*. Lexington, Mass.: Heath.
- Gesthuizen, Maurice. 2008. "Job characteristics and Voluntary mobility in the Netherlands: Differential Education and gender Patterns?" *International Journal of Manpower* 30:549-566.
- Hachen, David. 1990. "Three Models of Job Mobility in Labor Markets." *Work and Occupations* 17:320-354.
- Kalleberg, A. L. and A. Mastekaasa. 1998. "Organizational Size, Layoff, and Quits in Norway." *Social Forces* 76:1243-1273.
- Mincer, Jacob. 1974. *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Park, Hyunjoon, and Gary D. Sandefur. 2003. "Racial /Ethnic differences in Voluntary and Involuntary Job Mobility among young Men." *Social Science Research* 32:347-375.
- Pfeffer, J. and Y. Cohen. 1984. "Determinants of Internal Labor Market." *Administrative Science Quarterly* 29:550-572.
- Ryan, Paul. 2001. "The school-to-work transition: a cross-national perspective." *Journal of economic literature* 39(1): 34-92.
- Sorensen, Aage B. and Arne L. Kalleberg. 1981. "An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs." Pp. 49-74 in *Sociological Perspectives on Labor Markets*, edited by I. Berg. New York: Academic Press.
- Sorensen, Aage B. and Nancy Brandon Tuma. 1981. "Labor Market Structures and Job Mobility." *Research in Social Stratification and Mobility* 1:67-94.
- Takeboshita, Hirohisa. 2008. "Voluntary and Involuntary Job Mobility in Japan: Resource, Reward and Labor Market Structure." *Sociological Theory and Methods* 23:85-104.
- Tuma, Nancy B. 1976. "Resource, Reward and Rate of Mobility: A Nonstationary Multivariate Stochastic Model." *American Sociological Review* 41:338-360.
- Yamaguchi, Kazuo. 1991. *Event History Analysis*. California: Sage Publication.

圖1. 歷年失業率 (%)



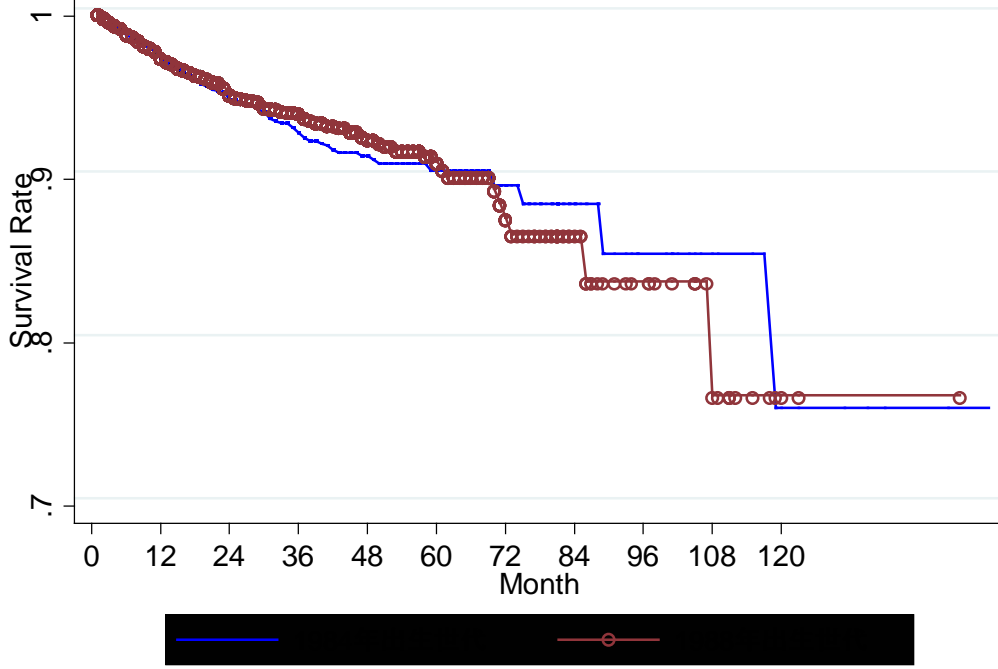
資料來源: 行政院主計處

表 1、相關研究變項之操作與基本統計描述^a

變項名稱	變項測量與描述	(I)1984 年 出生世代		(II)1988 年 出生世代	
		Mean	(SD)	Mean	(SD)
I. 應變項					
工作變動類型	根據離開工作的原因，界定是否非志願離職：				
(1)非志願離職	1=公司倒閉/結束或遣散；0=其它	0.03	0.18	0.03	0.16
(2)志願離職	1=契約到期或退休； 家庭的因素(結婚/生小孩)； 繼承家業； 對這份工作不滿意； 內部升遷/調職； 因為課業或回學校唸書； 去當兵/準備當兵； 其他原因； 0= 其它	0.68	0.46	0.67	0.47
(3)無工作變動	1=受訪當時仍在職位上工作；0=其它	0.28	0.45	0.30	0.46
II. 自變項					
女性	1=女性; 0=男性	0.54	0.50	0.51	0.50
教育程度	進入工作之前的最高教育程度是什麼？				
	1=高中或以下；0=其它	0.23	0.42	0.26	0.44
	1=高職；0=其它	0.12	0.33	0.16	0.37
	1=五專或二專；0=其它	0.12	0.32	0.04	0.20
	1=技術學院或科技大學；0=其它	0.23	0.42	0.23	0.42
	1=一般大學；0=其它	0.26	0.44	0.27	0.44
	1=碩士或博士；0=其它	0.04	0.20	0.03	0.18
<i>工作特質</i>					
公司規模與部門	工作場所的雇用人數或在公部門工作				
	(1)1-29 人	0.41	0.49	0.42	0.49
	(2) 30-99 人	0.12	0.32	0.11	0.31
	(3) 100-299 人	0.08	0.28	0.08	0.27
	(4) 300-999 人	0.06	0.24	0.07	0.26
	(5) 1000 人以上或政府機關	0.22	0.42	0.26	0.44
	(6) 不知道人數	0.10	0.30	0.06	0.24
管理職位	在這份工作是否管人？ 1=有管人； 0=沒有管人	0.08	0.28	0.09	0.29
曾經換公司次數	進入工作之前曾經換過公司次數	2.54	1.59	2.39	1.49
兼差型工作	平均每週工作時數不到 40 個小時	0.18	0.39	0.19	0.39
N=		10548		12835	

^a 分析單位是人-工作，其中來自 1984 年出生世代 3,759 人，1988 年出生世代 4,796 人
資料來源: TEPSB 研究計畫

2. Kaplan-Meier 存活分析預測不同世代發生非志願離職事件之風險



資料來源: TEPSB 研究計畫

表 2. 離散時間邏輯迴歸分析預測發生非志願性離職事件之風險機率 (log-odds) ^a

自變項	(I) 1984 年出生世代	(II) 1988 年出生世代
女性	0.23*	0.16
教育程度 (vs. 高中或以下)		
高職	-0.28	-0.18
二專或五專	-0.1	-0.2
科技大學	0.06	0.04
一般大學	-0.37+	0.04
碩士或博士	-0.27	-0.01
公司規模 (vs. 1-29 人)		
30-99 人	-0.63***	-0.74***
100-299 人	-0.55**	-0.96***
300-999 人	-0.68**	-0.93***
1000 人以上	-1.55***	-2.13***
不知道人數	-0.66**	-0.55*
非全職工作	-0.12	-0.27+
曾經換公司次數	0.10**	0.05
管理職為	-0.28	-0.19
前一個月失業率 ^{TV}	-0.16	-0.28
工作持續時間 (月) ^{TV}	-0.02***	0.00
工作期間 (vs. 2007 年 8 月之前)		
2007 年 9 月-2008 年 8 月	-0.16	0.43
2008 年 9 月-2009 年 8 月	0.49*	0.48
2009 年 9 月-2010 年 8 月	-0.09	0.47
2010 年 9 月-2011 年 8 月	-0.66*	0.03
2011 年 9 月-2012 年 8 月		0.05
2012 年 9 月-2013 年 8 月		0.39
2013 年 9 月以後		0.94*
Constant	-4.81***	-4.33***
Observations	136353	101193

^a 分析單位是人-月，其中來自 1984 年出生世代 3,759 人，1988 年出生世代 4,796 人

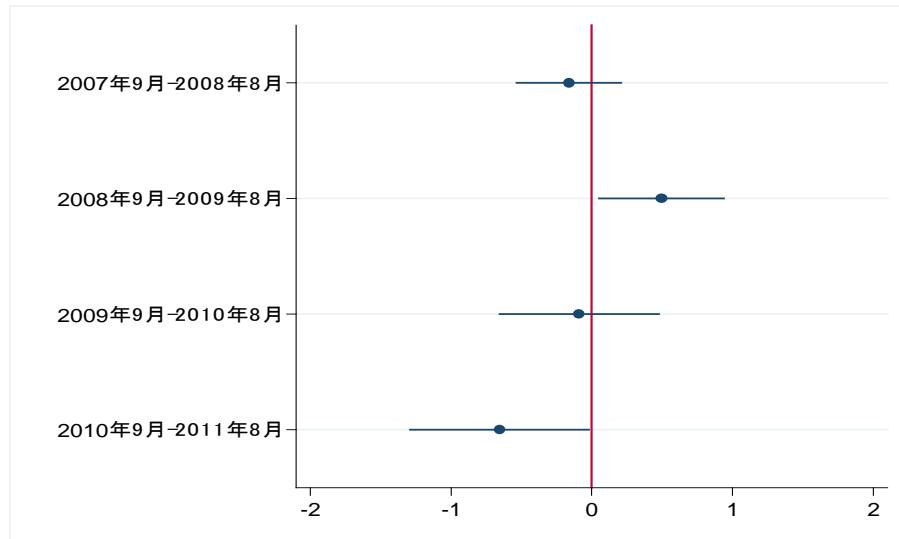
^{TV}: 隨時間變動之變項

+: p < .10; *: p < .05; **: p < .01; ***: p < .001

資料來源: TEPSB 研究計畫

圖 3. 1984 年出生世代：

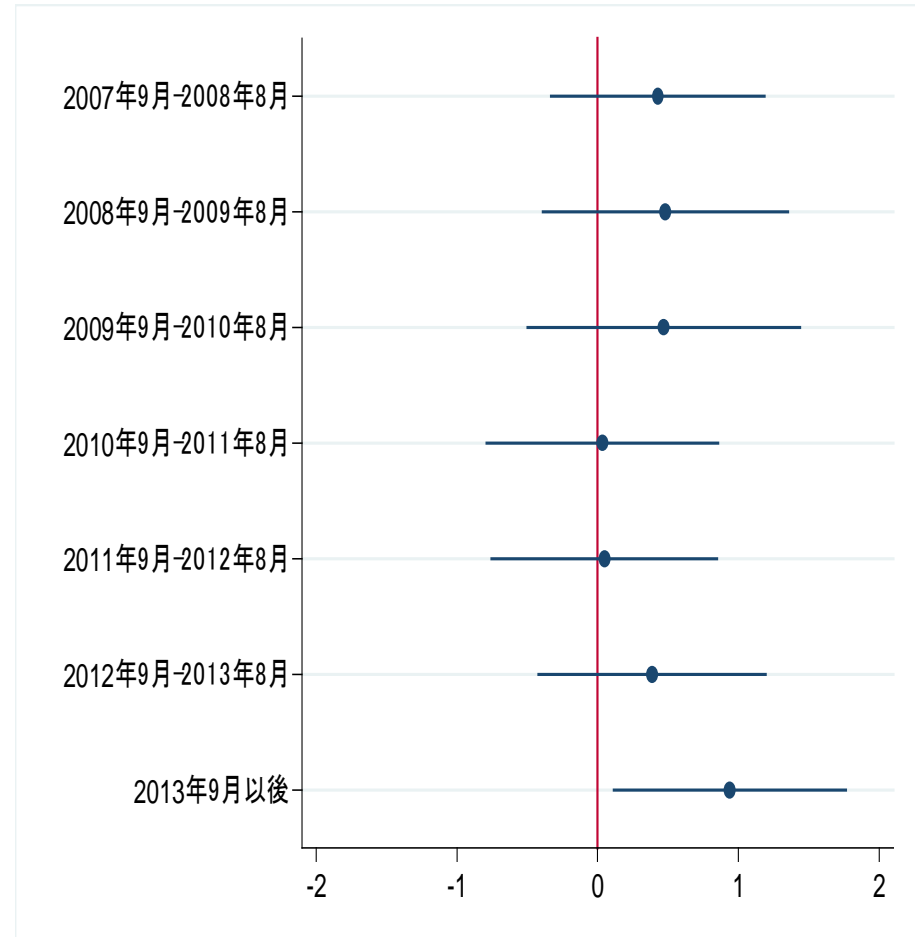
預測非志願離職的工作時期效果估計區間(vs. 2007 年 8 月以前).^a



^a 已控制如表 2 邏輯迴歸模型中的其它變項

圖 4. 1988 年出生世代：

預測非志願離職的工作時期效果估計區間(vs. 2007 年 8 月以前).^a



^a 已控制如表 2 邏輯迴歸模型中的其它變項