

東海大學  
社會學系研究所  
碩士論文

臺灣非典型工作者的流動機會與相對劣勢  
*The Mobility Opportunity and Relative Disadvantage of Nonstandard  
Workers in Taiwan*

研究生：蕭文傑

指導教授：劉正

中華民國 107 年 6 月

碩士論文題目

臺灣非典型工作者的流動機會與相對劣勢

*The Mobility Opportunity and Relative Disadvantage of Nonstandard Workers in Taiwan*

研究生：蕭文傑

論文考試委員：

陳建州

陳 建 州

王維邦

王 維 邦

劉 正

劉 正

( 論文指導教授 )

系主任：

鄭志誠

口試日期：中華民國 107 年 6 月 22 日

## 中文摘要

本研究使用 2005 年和 2015 年的臺灣社會變遷基本調查資料，試圖透過分析典型與非典型工作者的差異，以及臺灣勞動市場中工作者的工作流動情況。另外，也透過質性訪談，針對受訪者的工作史、工作成就感、工作困擾、職場上的人際關係、權利救濟等方面，作更深入的了解。

資料分析的結果顯示，教育年數、已婚、部門等變項都會影響工作者在勞動市場的流動情況。教育年數越高的工作者，發生向下流動到非典型工作者或維持非典型工作者的情況較少；已婚的工作者相對於單身、離婚或喪偶的工作者來說，維持在非典型工作者的機會是較小的，並不會讓自己一直維持在非典型工作者；在私部門大規模、中規模公司工作的人，一直維持在非典型工作者的機會是較少的。另一方面，質性訪談的結果則使我們理解，在公部門的非典型工作者在轉換成典型工作者的時候，面臨的挑戰比較多，唯一途徑就是透過考試。職場上的工作困擾、人際關係、權利救濟方面，典型與非典型工作者是沒有太大的差異。總之，本文結論臺灣勞動市場確實已經出現典型與非典型工作者的區隔，但非典型工作者轉換成典型工作者的流動機會是的確存在。

關鍵詞：非典型工作者、工作流動、相對劣勢

---

## **Abstract**

Using data are from the 2005 and 2015 Taiwan Social Change Survey (TSCS), we attempt to analyze the differences between standard and nonstandard workers, and to measure the mobility opportunity of them. Additionally, we did in-depth interviews to understand the work history, achievement, problem, interpersonal relationship, and work rights of standard and nonstandard workers.

According to our data analyses, we found that years of schooling, marital status, and work sector will affect workers' mobility opportunity. The longer the years of schooling, the less likely to maintain nonstandard or downward to employment. Married workers are less likely to maintain or downward to nonstandard employment, compared to those who are single, divorced, or widowed. People who work for large and medium scaled companies are less likely to maintain or downward to nonstandard employment. On the other hand, our in-depth interview results show that the nonstandard workers in the public sector face more challenges when they are converted into standard workers and the only way is to pass the promotion exam. Nevertheless, their work place distress, interpersonal relationship, and work rights are not quite different from those of standard workers. In sum, we conclude that the nonstandard workers are separated from standard workers in many ways, however, their mobility opportunities still exist in Taiwan's labor markets.

Keywords : Nonstandard workers, Work mobility, relative disadvantage

---

## 謝誌

三年半前，某個因緣際會下，我撥了一通電話給了劉正老師，問劉老師說我適不適合讀社工系研究所？這時候劉老師和鍬鈴助教都在那，他們都堅決否定說我不是這類型的人，念社工師不適合我。劉老師問我了一句話，「文傑，你要不要回來念社研所？」，我思考了碩士畢業後出來，可以找到更好的工作，於是我接受了老師的建議，提早入學念碩班，開啟了將近三年半的研究生生活。

大學就讀東海社會系，所以課程銜接上是沒有問題，卻發現了大學生與研究生的差別，心態不能再像大學生那樣，只學會某些理論就好，需要花更多的心力在書本上，以前大學的時候，一門課一學期只需要看兩三本書就差不多了，研究生卻是要一週看完半本，有些甚至是全英文的。同時，我當了維邦老師的社研法助教，這時候認識一群可愛的學弟妹們，要在他們面前還要扮演好助教的身分，不能讓他們覺得這個助教弱弱的，就在蠟燭兩頭燒的情況下，結束了碩一上學期的生活。

接著碩二的生活，當上了所學會會長、計畫工讀生、研究助理、課程助教，整個碩二上半年，基本上回到家裡都是晚上十二點左右，但在課業上，還算跟得上。碩二上學期末，交出了論文計畫書之後，原本以為應該能在下半年畢業，沒想到卻開啟我的研究生生活另一個篇章。

說到此，我要感謝的人非常多，首要要先感謝我的指導教授，劉正老師，劉老師常常笑著說，「文傑，你不太會說故事哩，跟別人講話都會緊張！阿你在籃球場上，和別人打球會不會緊張？」，他就像我另一個爸爸一樣，問東問西，一下子問我感情狀況、一下子問我最近睡得好不好、有沒有在吃飯等等，但是也曾被他罵到狗血淋頭，沒看過老師這麼生氣過，是我自己沒有在論文上用心，辜負他對我的期望，我現在回想起來，印象還是非常深刻。謝謝劉老師在 2016 年暑假，帶我去南京見識了兩岸三地研討會的場面，也同遊了南京一些名勝景點。

謝謝口委老師，王維邦老師，我和維邦老師認識的非常早，在我大二上社統

的時候，就被維邦老師那幽默風趣的上課給吸引了，我的數學一直都不是很好，看到統計學的時候，還怕學不好。之後當了老師助教、上了老師開的研究法、社會學資料庫分析，可以說我所有的統計分析方法都是從維邦老師那裡學過來的。

謝謝口委老師，陳建州老師，對於我的論文提出了很多我從未想過的想法，我對於我的研究結果有更多新的發現。

謝謝巫麗雪老師，我的論文資料分析，很多是麗雪老師給我的建議和指導，有了老師您的指導，我的論文多少有了一點點貢獻和創新，對於老師的幫忙，我感激不盡，感激之詞只能放在心裡，一切盡在不言中。

謝謝三位助教，妙姿姐、欽鈴、常斌對我的幫忙，偶爾還要聽我吐苦水。欽鈴助教，就像我的姐姐，從大二的時候我就不停地問她統計學，每次都要打擾她很久的時間，她總是不厭其煩的教導我，後來大三的研究法，我幸運的是能給欽鈴教到，也是她最後一次當助教，學了不少統計知識。對於欽鈴，我真的充滿感激，無論是在我課業上、我心情不好的時候、失戀的時候，妳就像姐姐那樣，在旁邊安慰我、鼓勵我，聽我吐苦水。

謝謝我碩班的朋友們，文誠、一鳴、彰澤、芷盈、品雯、瑞斌、孟謙、稔育、哲森、律妍、峰奇、冠甫、佑昌，每次我論文碰壁的時候，找你們聊聊，就會非常開心，也謝謝心越、鄭蘭、守禮、儒晟、建雄、彥璋、忻學、洛書、展宇、正賢、牧群學長姐們，對於我的論文上、生活上、所學會上的各種指導。

謝謝我的父母，體諒我又多唸了三年半的研究所，身為家中的長子，應該老早就要扛起照顧家庭的責任，您們雖然有時候會關心我怎麼唸這麼久，但還是鼓勵我努力的去完成我的目標。謝謝弟弟，真是辛苦你了，一畢業後就開始工作，我的房租、生活費大部分都是你支付的，我最害怕會讓你失望。謝謝妹妹，偶爾都會來台中看看我，有時候我不太敢跟媽媽說的事情，都是透過妳當作溝通橋樑。

謝謝前年暑假上籃的電燈壞掉，開啟了我後半年碩士生活的另一個篇章，我的快樂打球社團的朋友們，要不是遇見你們，也許我可能沒辦法撐過論文撞牆期，謝謝 Hans、綿羊、Eddie、賴賴、凱銘、楊軒、閔鴻、宗霖、瑞員、小藍、元大、

元士、偉呈、Jerry、宗憲、建承、王喻、安略、中涵、冠穎、汶翰、睦桓、書妍、巧御、安安、凱翎、慕旂、麻糬、亦晴、伊姍、維捷、唯筠，與你們打球真的很快樂，因為有你們的陪伴，我的研究生生活才不會這麼苦悶。

謝謝妳，Kelly Tang，因為妳讓我把注意力轉向社會研究法，學好量化分析，連最後的論文都選擇了量化研究方法，而我們只要知道彼此都過得好那就好。

最後，謝謝老天爺，謝謝祢給予了我不少試煉，不管是在家人、感情、朋友方面，我從中學到了不少經驗，曾經在我失落的時候，陷入低潮的時候，懷疑過祢的安排，祢都能為我開啟另一扇窗、另一段緣分、另一個可能性。最後只能以這段話，來表達我所遇到的研究生生活：

我們生活的每一天，都在穿越時空，我們所能做的，就是盡其所能，珍惜這趟不平凡的旅程。

We're all traveling through time every day of our lives. All we can do is do our best to relish this remarkable ride.

沒錯！我的研究生生活，就是一趟奇幻旅程。

蕭文傑 敬謝

2018 夏天 於東海大學研究室

# 目錄

中文摘要.....	i
英文摘要.....	i
謝誌.....	i
目錄.....	i
圖表目錄.....	iv
第一章、導論.....	1
一、前言.....	1
二、研究動機.....	2
第二章、文獻回顧.....	4
一、新自由主義與新資本主義的興起對臺灣的影響.....	4
二、彈性人力.....	6
三、市場區隔理論.....	7
四、非典型工作者的特性.....	8
五、部門.....	10
六、文獻尚未能回答的問題.....	11
第三章、資料與分析方法.....	13
一、資料庫的選用.....	13
二、跨時資料庫建構.....	13
(一)、跨時資料.....	13
(二)、個別資料：臺灣社會變遷基本調查問卷七期一次.....	15
三、研究架構.....	16
(一)、成為非典型工作者.....	16
(二)、工作流動模型.....	17
(三)、四種類型工作者的特徵.....	18
四、變項設定.....	18
(一)、跨時資料（社會變遷基本調查五期一次和七期一次）使用的 依變項：.....	18
(二)、跨時資料（社會變遷基本調查五期一次和七期一次）使用的 自變項：.....	19
(三)、社會變遷基本調查七期一次中使用的依變項：.....	21
(四)、社會變遷基本調查七期一次中使用的自變項：.....	25
五、質性訪談.....	26
第四章、量化分析.....	29
一、跨時資料的描述統計(2005年與2015年).....	29
(一)、類別部分.....	29
(二)、尺度部分.....	30

二、雙變項分析.....	31
(一)、典型與非典型工作者的 T 檢定.....	31
(二)、性別的 T 檢定.....	33
三、邏輯迴歸.....	34
(一)、2005 年與 2015 年成為非典型工作者的機會.....	34
(二)、單身工作者邏輯迴歸.....	37
四、個別資料庫(七期一次)的描述統計.....	38
(一)、類別變項.....	39
(二)、尺度變項.....	39
五、變異數分析.....	41
(一)、四種類型工作者的工作收入.....	41
(二)、工作過勞.....	42
六、邏輯迴歸.....	42
(一)、部門流動 .....	42
七、多項式邏輯迴歸.....	43
八、量化資料分析小結.....	45
(一)、性別在勞動市場中的影響.....	45
(二)、典型與非典型工作者.....	45
(三)、公私部門.....	46
第五章、質性訪談與分析.....	47
一、不同部門工作者的際遇.....	47
二、找工作時遇到的困境.....	49
三、工作成就感與困擾.....	51
(一)、工作成就感.....	51
(二)、工作困擾.....	52
四、職場上的人際關係.....	54
(一)、和主管的關係.....	54
(二)、和同事之間的關係.....	55
五、公司風氣與面對其他公司挖角時的態度.....	57
(一)、公司風氣.....	57
(二)、面對其他公司挖角時的態度.....	58
六、申訴管道、權利救濟.....	59
七、質性資料分析小結.....	60
第六章、結論與研究限制.....	62
一、結論.....	62
(一)、2005 年與 2015 年典型與非典型工作者的差異.....	62
(二)、工作流動.....	62
(三)、四種類型的工作者特性.....	63

(四)、受訪者在不同部門間遭遇的差異.....	63
二、研究限制與建議.....	64
附錄一.....	66
一、訪談大綱.....	66
參考書目.....	68

## 圖表目錄

圖 2-1 彈性積累情況下的勞動市場情況.....	6
圖 2-2 臺灣非典型人數統計.....	10
圖 3-1 成為非典型工作者研究架構圖.....	17
圖 3-2 工作流動架構圖.....	17
圖 3-3 四種類型工作者的特徵研究架構圖.....	18
表 3-1 臺灣社會變遷基本調查問卷題目對照表.....	14
表 3-2 工作流動.....	25
表 3-3 研究參與者-受僱者概述.....	27
表 3-4 概念與訪談大綱對照.....	27
表 4-1 跨時資料基本統計值(類別).....	29
表 4-2 跨時資料基本統計值(尺度).....	31
表 4-3 工作者與各變項 T 檢定.....	32
表 4-4 性別與各變項 T 檢定.....	33
表 4-5 成為非典型工作者的邏輯迴歸.....	35
表 4-6 單身工作者邏輯迴歸.....	37
表 4-7 2015 年基本統計值(類別).....	38
表 4-8 2015 年基本統計值(尺度).....	40
表 4-9 四種類型工作者工作收入的變異數分析.....	41
表 4-10 四種類型工作者工作過勞的變異數分析.....	42
表 4-11 部門流動的邏輯迴歸分析.....	42
表 4-12 工作流動的多項式邏輯迴歸.....	43
表 5-1 受訪者的基本資料.....	47

# 第一章 導論

## 一、前言

近十年來，臺灣的經濟環境相較與以往並不是太好，工作條件不能滿足勞工的要求，也衍生了不少勞資雙方爭議的問題，一般大學畢業生的薪水落在 22-25K 的薪資；但是有一部分的人，薪水沒有達到一般薪資水準、工作環境也比一般人還要差，而且沒有受到勞基法和健保的保障，這些人的聘任大部分來自於僱主規避責任和減少人事成本的漏洞；在政府方面，大量起用約聘雇員來減少人事成本支出，忽略到他們的權益，像這樣類型的勞工我們總稱為非典型工作者。

盧孳艷（2009）曾指出臺灣近幾年因健保支付制度的改變，醫院在「利潤」考量之下，限縮護理人力成為控制成本的策略之一。在這樣的情況下，醫院為了補足醫護人力，醫院改採「約聘」的方式進行護理人員的僱用。而公立醫院則是透過「醫療作業基金收入聘僱醫事人力案」的方式，以「外包」或是「約聘」的名義來降低護理人事成本，達到所謂的醫療品質服務。利用「約聘」的手法除了降低人事成本外，院方同樣規避資遣費、福利，一年一聘制度讓院方在人力許可的情況下，變相解僱契約到期的護理人員，讓僅存的護理人員負擔龐大的病患，影響醫療品質，同樣也壓榨這些血汗的護理人員。

2013 年底，臺灣國道收費全面改為計程收費以後，原本在國道擔任收費員頓時間失去了工作，過去在國道收費站是以人工方式進行收費，而這些國道收費員為一年一聘約聘人員，在 2002 年以後的收費員更是因為調動的關係，從「約聘僱」被改為「臨時人員」。公部門以「人力精簡」為名，以約聘僱方式來節省人力，甚至以臨時人員的方式從事簡單工作任務，達到政府所謂的精簡人事成本。

另外，管中祥（2015）曾以「用過即丟的約聘僱人員」一文抨擊公務機關大量啟用約聘僱人員，國家機關似乎更為「精實」，但卻會讓政府運作陷入不穩定的狀態，除了機關首長展現個人權力之外，更會因為約聘僱人員缺乏穩定的工作

保障，隨時都有汰換的可能，導致公務經驗和業務難以傳承，同時也會讓政府效能大打折扣，讓民眾大失所望，經由這幾個發生的事件，讓我意識到臺灣的勞動市場生態似乎有了改變，過去以往我所認知典型工作者的型態，慢慢地以非典型工作者的型態來取代某些工作內容，讓我想針對這些議題進行探究。

## 二、研究動機

我的媽媽目前的工作身分是非典型工作者，在成衣加工廠做縫紉師，和她在結婚前從事的工作相同。當她結婚之後，為了照顧小孩，就退出勞動市場。直到她步入中年的時候再進入職場。在工廠中，她和她的同事都未受到勞基法的保障，且公司沒有替她們保勞保和健保，只有團體保險，公司的員工清一色都是女性，而她們的年齡至少將近五十歲，因為工廠接單的關係導致工作量不穩定，媽媽她所賺的薪水只能算是貼補家用。這個現象並不是個案，說明了在臺灣的勞動市場對於中高年齡層、尤其是女性勞動者非常地不友善。面對勞動市場劇烈地變動，如果是二度進入勞動市場者、中年面臨轉職的並沒有足夠的能力應付，由於工作者本身無法即時更新他的技術，加上他們的教育程度比較低，他們最多只能從事低階的工作、臨時工等，成為非典型工作者。

我在學校發現類似的情況，系上助教分成兩種：專任和約聘工，為兩種不同聘僱方式，學校設立一個時間點，在那個時間點之後進來學校任職的行政人員，都是屬於約聘者，是一年一聘的。在學校組織進行縮編的時候，首先被裁員的是這群約聘工作者，他們屬於組織中的彈性人力、組織中的非正式成員。

從這些事件看到的一個現象是，公、私部門以約聘工或者是臨時僱員等來僱用勞工，政府也是帶頭大量使用者，來調整組織內部的人力，而這些人卻不受勞基法的保障，更不用說是要參加工會。

初步對非典型工作者了解之後，我想從典型與非典型的工作類型的角度去來分析這兩種類型工作在公、私部門之間、個人之間的差異。從臺灣目前的狀況發現非典型工作者在勞動市場中是最受歧視的一群人，尤其對象是女性、中高年齡

者、甚至是剛進入職場的新鮮人都是這一類型的人。臺灣的勞基法針對現在服務業為主的產業結構來說，是過於僵化的，需要有更完善的法律來保障勞工群體，其中包含非典型勞動者這一部分的群體。林宗弘（2015）曾指出臺灣的勞動市場過去一直是全職穩定的工作型態，轉變成現在是高度不穩定的非典型工作者型態，創造出新的貧窮人口，這些人雖然有領取工作薪水，但是薪水偏低仍無法避免其家庭陷入貧窮，工作越做越窮。

本文想要回答的問題是，非典型工作者在勞動市場中是否還有向上流動的可能性，我試圖透過工作流動模型的四個類型（1.一直處於典型工作者、2.從典型工作者變成非典型工作者、3.非典型工作者成為典型工作者、4.一直處在非典型工作者）來檢討他們的流動狀況。在資料方面將先使用「臺灣社會變遷基本調查」七期一次的工作與生活，工作者是否透過教育、轉換工作部門、結婚等來改變自己的條件，向上流動成為典型工作者。另外，再使用「臺灣社會變遷基本調查」中五期一次和七期一次的「工作與生活」所蒐集到的樣本數，建立成一個跨時資料庫，分析近十年來臺灣的勞動市場中，工作者成為非典型工作者的因素是否有改變；哪些差異是有縮小的或者是逐漸擴大的；最後再透過質性訪談，釐清典型與非典型工作者之間的差異與其中的一些實際狀況。

## 第二章 文獻回顧

由於臺灣歷史背景的特殊性，臺灣的勞工並非像歐美先進國家的勞工，從過去典型工作者轉變到現在非典型工作者的一個歷史進程，所以將由新自由主義作為一個歷史背景，描述臺灣在新自由主義的影響下，如何與世界接軌，在 1960 至 1980 年間成為世界的工廠，與歐美的資本主義同步發展。再來是探討彈性人力模式，企業和政府如何去劃分組織的正式成員、非正式成員；市場區隔理論和臺灣勞動市場的特殊性；非典型工作者與典型工作者的差異性，最後是公私部門的典型與非典型工作者的差別。

### 一、新自由主義與新資本主義的興起對臺灣的影響

新自由主義開始於 1980 年代，是為了解決債務危機和惡性通膨。新自由主義的核心價值，趙剛（2001）曾指出新自由主義是在解除國家與社會對市場的制度、瓦解市場的社會鑲嵌性（social embeddedness）、解除正式勞動契約（從過去的典型工作者長期僱用關係轉往短期契約、約聘制度）、鼓勵彈性生產（存）時（間）管理（real-time management）（意思是說工作者只會在從事當下那份工作時，受到公司的生產量和時間的控制），而它所提倡的政策被全球廣為採納，使得政府和企業將彈性人力模式納入組織營運的運作中，利用這樣的模式降低人事成本。

新自由主義徹底改變以往政府干預國家經濟的習慣，國家的角色在市場經濟中逐漸褪去，取而代之是自由經濟放任，勞動市場的彈性化、打壓工會甚至是禁止組織工會，來降低了勞工為自己薪資議價的能力，減少公司的人力成本來獲利。

隨著勞動市場彈性化發展趨勢下，企業確實已經出現越來越多的非典型工作者，僱用關係的也確實已經改變，但並不是往斷裂（broken）的情勢發展，反而是朝向勞工與企業之間聯結弱化了（weakened bonds）（Neumark（ed）., 2000：23）。

隨著新自由主義的發展，資本主義也有了新的定義，新資本主義文化有三個主要特徵：1.工作類型的隨意化（casualization），當企業或組織因應市場的需要，增加了臨時工的比例，或將工作外包給其他下游廠商，組織中的正式人員以專業核心成員為主，臨時工為輔，改變組織的運作方式，同樣也反映了組織中內部成員的改變。2.去層級化（delaying），過去的大型組織是一個大金字塔型，不同職務間的層級關係、升遷途徑、資深人員的制度等，隨著新資本主義的出現，這些情況慢慢地瓦解。3.非線性的安排（nonlinear sequencing），組織內部的工作安排、人員安排無法事先預測，現有的工作位置和內容和前一個專案或者職位之間沒有必然的關係，會面臨需要花更多的時間熟悉工作內容（張晉芬 2013）。

新自由主義影響了範圍甚廣，例如日本公司所提倡的終身僱用制也因此逐漸鬆動了，由於勞動力短缺，以及對全球專業人員需求提高，日本企業開始爭搶專業技術與資深管理人才，使得以終身僱用制文化著稱的日本職場流動性也開始鬆動，2016 年轉職的日本人超過 300 萬人，而在轉職工作者比例中，以 45 歲中年的人最多，創下歷史新高（黃嫵 2017）。

而在臺灣的背景和特殊性，李誠（2015）指出 1984 年的臺灣在勞基法尚未通過之前，勞動市場呈現的是一個自由放任、高彈性的情況，那個時期臺灣因為政治因素禁止員工組織工會，在沒有法令和工會的干擾下，導致勞動市場處於完全競爭狀態。雖然後來臺灣通過勞基法，政府卻沒有嚴格的執行，導致勞基法無法有效解決問題。經過產業結構轉變之後，臺灣的勞動市場轉變成僵化缺乏彈性。隨著近幾年來，非典型工作者的人數急遽增加下，勞動市場出現了區隔現象，典型工作者與非典型工作者，沿著這條分隔線區分成兩個類型身分（柯志哲、張珮青 2014）。這樣的勞動市場現象是正常的嗎？工作者是否還有機會翻轉自己的身分？

## 二、彈性人力

自 20 世紀末，企業面對商場上的競爭，為了節省人力成本及人力調度彈性的考量，紛紛採用人力調派的措施，促成了非典型工作安排的發展。非典型工作者類型包括部分工時工作者、臨時工、外包工、承包公司勞工、租賃工等。企業變革是為了維持競爭優勢，大量使用非典型人力替代長期性勞工，以臺灣目前的現況，越來越多企業甚至會讓非典型勞工來取代正式員工，來處理一些非核心的工作業務（柯志哲、何明信 2002；柯志哲、葉穎蓉、蔡博全 2004；Harvey 1989）。

Atkinson（1984）提出彈性企業的概念，企業為了快速回應市場的變化，將企業內人力分為三類：核心人力、邊陲人力、外部人力，當企業需要時，可以立即從勞動市場中聘請需要的人力，Harvey（1989）提出「彈性積累」這個名詞，在企業中核心的人員是具有全日工作時間、永久身分的僱員構成，對於機構來說是非常重要的，但是在淡季、或者是財政吃緊時期，就會依賴部分工時工、臨時的人員、外包等其他方式進行生產。這些人就是所謂的第二邊緣勞工，只有在公司需要的時候才會聘僱，工作保障的機會非常少。目前我們所看到的全球資本主義體系的運作，是由不同的企業規模、部門中正式與非正式成員同時並存的過程，使得全球化經濟更緊密連結。圖 2-1 所表示的就是勞動市場結構。

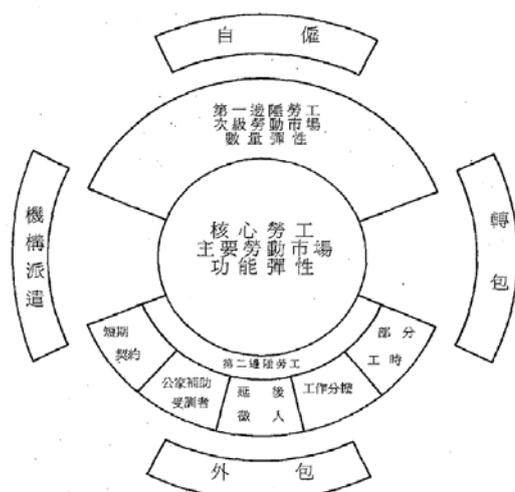


圖 2-1 彈性積累情況下的勞動市場結構

資料來源：Harvey, 1989: 151; 原始資料引自 Flexible Patterns of Work, C. Curson (ed), Institute of Personal Management。圖中文字翻譯引自李碧涵，2002。

### 三、市場區隔理論

Doeringer 和 Piore (1971) 提出了雙元勞動市場理論 (the Dual Labor Market theory)，勞動市場可分為兩種型態：1. 主要勞動市場或稱內部勞動市場 2. 次級勞動力市場。主要勞動市場的特色是：工作者的薪資高、工作條件好、就業穩定性高、職務晉升機會多等；次級勞動市場的特色是：工作者的薪資低、工作條件差、工作者的人員流動率高於主要勞動市場等，可看出工作者在這兩個勞動市場，他們所得到的待遇是不平等的。

儘管在供給方面，主要勞動市場和次級勞動市場之間的相互聯繫是微弱的或甚至於不存在，但是在主要勞動市場的工作者，他們可以透過外包或臨時的就業方式，讓他們從主要勞動市場流動到次級勞動市場 (Doeringer and Piore 1971)。這理論的貢獻在於提出「內部勞動市場」(internal labor market) 觀念，它指涉的是一個管理的單位，內部有一套標準制度來管理員工們的薪資福利和升遷，讓員工保有競爭特性，而內部勞動市場與外部勞動市場中間出現了阻隔作用，在內部勞動市場的人不必與外部勞動市場的人互相競爭，形成一個區隔的現象 (謝孟瑜 1999)。

但也有研究結果指出，臨時工是有機會晉升到典型工作者的，在轉換過程的時間需要耗費 18 個月到 3 年之久，是可以從次級勞動市場流動到主要勞動市場 (Booth and Francesconi (ed) ., 2002)。而在主要勞動市場的勞工，他們有更高的議價能力，並不會與次級勞動市場的工作者直接競爭，為了待在主要勞動市場，他們會願意領較低的薪水 (Sakamoto and Chen 1991)。

而臺灣的勞動市場卻不像是歐美的先進國家情況相同，從早期勞動市場的典型工作者到現在勞動市場的非典型工作者，一個循序漸進的情況。臺灣的特殊性是在於，1980 年代以前臺灣是個威權體制國家，國民黨政府在 1950 年代開始實施進口替代政策來扶持資本家發展自己的企業，強化臺灣資本主義的發展 (王振寰 1993)。加上這時候臺灣實施白色恐怖，工會受到高度的控制，在那種情況下難以發展，也使得勞工在臺灣社會變遷中被迫屈服。1960 年代中期美國將勞力

密集型產業中的生產部門移轉到臺灣，並開放其國內市場以鼓勵臺灣採取出口導向的發展策略，臺灣因此而設立了加工出口區，臺灣經濟因此能與歐美資本主義同步發展，臺灣的工業化是透過與世界接軌來演進的；臺灣的經濟轉型也是在全球化影響下演進而來（王振寰 2010、黃德北 2016）。

臺灣的勞動市場就在那樣的威權體制下發展，雖保障勞工工作權、生命權等，但是國民政府是禁止組工會或抗議的活動。以至於當時的勞動市場，是典型工作者和非典型工作者並存的，通常男性為典型工作者，女性多半是女工或者是臨時工。

但到現在臺灣的勞動市場卻出現了，工作者沿著典型與非典型工作者的這條軸線形成明顯的區隔現象，非典型工作者的工作流動趨向於不流動，且次年轉成典型工作者身分的機會較低，傾向於維持非典型工作者的身分（柯志哲、張珮青，2014）。然而王雅雲（2011）的研究結果發現，2009 年非典型工作者轉業後，隔年仍持續為非典型工作者占 60.3%，2010 年因為經濟好轉，則是降至 49.8%。江豐富（2011）指出會成為非典型工作者的人有這樣的特徵，教育程度較低、女性勞工、男性單身者等，選擇典型就業者的機率較低，反而有更高的機率從事非典型工作。

換言之非典型工作者隔年持續維持身分的，可能受到經濟不景氣的影響，但是現在的非典型工作者，不再像以前是只有女性工作者，男性、中年人轉職的、年輕人、教育程度高的人都有機會成為非典型工作者，我提出假設 1-1、1-2。

假設 1-1：教育程度越高者，越不容易維持在非典型工作者

假設 1-2：單身者不會一直是非典型工作者，有機會流動到典型工作者

#### 四、非典型工作者的特性

在二次大戰以後，法國社會學家卡斯特爾在歐美國家的社會針對僱傭關係部分，他提出了五個基本的條件，將典型工作者的基本特徵大致上建立出來，一、清楚的區分經常性從事勞動工作者和非經常性勞動工作者；二、勞動者有明確的

工作職位；三、透過工資的給與保障，勞動者有能力轉為消費者；四、勞動者有參與社會財產權之分配和享有公共給付；五、全面建立勞動法制，成為歐美國家社會依照這幾點建立之「典型勞動關係」，也是當時勞動法體制的基礎（林佳和 2013）。典型工作者在 1980 年代中期以後，典型工作者的型態逐漸地在改變，不同於傳統典型工作者的勞工類型出現在社會中，也就是所謂的非典型工作者。在臨時工方面，Polivka & Nardone（1989）定義臨時性工作（contingent work）為「任何一份工作，沒有明顯的長期僱用合約形式，且工作時數不固定，沒有辦法有固定的模式可以依循。」

非典型工作的定義是在工作安排的方式與典型工作不同，典型工作安排即是全時工作，工作上有延續性並且勞資雙方僱用關係是確立的；非典型工作者則是工時不足、個人薪資低、勞資雙方不期待僱用關係的確立。非典型工作的型態包括臨時工（Temporary work）、勞動派遣工、約聘工、soho 族等，一般而言，非典型工作者的薪酬較低、福利較少、沒有升遷機會，僱主僅提供有限的訓練。而非典型工作者的角色變成了承擔人、部分工時勞工，來逃避雇主的義務（柯志哲、張珮青 2014；林良榮、孫迺翔 2013；Mallon & Duberley 2000；Kalleberg 2000）。

江豐富（2011）指出會成為非典型工作者的人有這樣的特徵，教育程度較低、各個學籍肄業者、非僱主或自營作業的受僱者、曾已退休再重返勞動市場者、一般勞動市場的經驗水準愈低者、現職從事的時間越短、工作地點是在中南部、東部者、女性勞工、從事第一級產業、男性單身者等，選擇典型就業者的機率較低，反而有更高的機率從事非典型工作；Hudson（2007）在職業等級分析中同樣指出，女性工作者和低技術的勞工比較容易在次級部門工作，也就是比較容易成為非典型工作者。

在行政院主計處公布了 2016 年的人力運用調查報告，發現從事部分工時、臨時性或人力派遣工作者高達 79.2 萬人，占全體就業人數的比率直逼 7%，也比 2015 年增加了 11,000 人。從性別來說，男性是非典型工作的人數是 41,7000 人，

占男性整體就業者的比例的 6.65%；女性則是 7.52%。就此看來非典型工作者在最近幾年來一直處於增加的情況。從教育程度來看，大專及大學以上程度的非典型工作者占 5.52% 是比較低的；國中及以下程度非典型工作者占 11.8% 是最高的。以 2016 年的統計結果來看，女性工作者、教育程度低的工作者比較多是非典型工作者，以下圖二為 2008 年到 2016 年臺灣非典型工作者人數的變化過程。



圖 2-2：臺灣非典型人數統計，資料來源:中華民國行政院主計處（2016）

那麼非典型工作者的教育程度都是偏低的嗎？等教育知識份子，學歷通常已經不會有問題了，反而是這麼多教育程度高的年輕人是造成了勞動市場的擠壓現象？間接地使得他們成為非典型工作者？我提出假設 2-1、2-2、2-3。

假設 2-1：教育程度越高者，成為非典型工作者機會越高

假設 2-2：女性相對於男性較容易成為非典型工作者

假設 2-3：單身男性相對於單身女性較容易成為非典型工作者

## 五、部門

私部門的非長期受僱佔總體受僱者的比例是高於公部門，這一類型的人特徵是教育程度低、年齡較高，但在公部門的非長期受僱者的比例來說，女性的比例

是高於男性，而無論是性別，在公部門中非長期受僱者的人比較年輕。對於私部門的非長期受僱者而言，他們個人的工作疲勞相對於長期受僱者來說是比較高的，公部門則沒有差別（湯家碩、葉婉榆等 2011）。

至於約聘人員會願意繼續留在公部門工作，可能原因在於可能是在政府機關工作滿足了他們某些層面的需求，例如公務機關有較好的「名聲」、可以累積資源、資源、人脈（葉穎蓉 2004）。

假設 3-1：非典型工作者會因為想留在公部門，傾向成為非典型工作者

假設 3-2：一直處於非典型工作者的工作過勞程度相較於其他三種類型的工作者來說是比較高的

## 六、文獻尚未能回答的問題

柯志哲、王雅雲所使用的資料庫都是「人力運用調查」資料，但是卻有個問題，原始問卷中的非典型工作人力是被嚴重低估，非典型工作者僅包含部分工時、臨時或人力派遣這兩類工作型態，所以他們所提出的結論有待驗證，柯志哲、張珮青（2014）同時也使用了「人力運用擬追蹤調查資料庫」，但是只有連續兩年份的工作資料，表示工作者只能討論第一年與第二年的工作身分變化，如果受訪者在第二年之後才換工作或當年換工作兩次以上者，則無法追蹤未記錄到的工作。

另外在新自由主義的部分，我發現柯志哲、Atkinson 等學者，並非在一個新自由主義的脈絡下，來探討勞動市場的轉變和勞工角色的轉變。其實在美國和臺灣的非典型勞動者的情況並不相同。美國的非典型勞動者的產生是從典型到非典型的一個進程。相對的，臺灣的典型與非典型勞工是並存在，早在 1950、1960 年代的臺灣是加工出口和進口替代的時期，這時候在家代工的人都是屬於非典型勞動者，這也是臺灣的一個特殊性。

本研究以新自由主義下的一個背景勾勒出臺灣勞動市場的現況，典型與非典

型工作者沿著這條區隔線分開，在這其中非典型工作者存在哪些劣勢？哪些特徵的人比較可能成為非典型工作者？以及在目前的臺灣勞動市場中，工作流動是否還有存在，會再後續幾章進行分析與討論。

## 第三章 資料與分析方法

第二章針對相關文獻做了整理，提出本研究的研究假設。本章節主要說明的內容包含分析資料的來源、以及跨時資料的合併與建構過程、研究架構、變項的測量與編碼、工作流動模型的設定。

### 一、資料庫的選用

我選擇了臺灣社會變遷基本調查五期一次(2005)和七期一次(2015)的「工作與生活」作為本研究分析的資料庫。他們對於工作者的工作類型涵蓋的範圍廣，長期正式編制人員、定期契約(約聘、約僱、特約、委任)、臨時人員、人力派遣人員或外包人員、自己是老闆、自己一人工作等類型。另外在五期一次的問卷中，本研究另外使用的部分包括 1.工作成就與期望：包括工作態度、個人事業成就的評價、工作的動機等 2.就業狀況：職行業、自己的初職等 3.新興工作型態：編制內的正職人員、自僱工作者、在家工作之外，還包含其他工作型態，例如：定型契約人員、臨時人員、人力派遣等 4.收入狀況。七期一次另外使用的問卷部分包括 1.職業狀況：現在工作狀況、主要工作類型、前一個工作狀況 2.工作與生活：工作的意義與價值 3.工作自主性：工作時數自主性、主要工作時間的安排 4.組織滿意度 5.收入狀況。

### 二、資料庫建構

#### (一)、跨時資料

本研究使用的是 2005 年臺灣社會變遷五期一次的「工作與生活」和 2015 年臺灣社會變遷七期一次的「工作與生活」，分別為 2005 年和 2015 年，並且將這兩個時期的資料庫合併成跨時資料庫，在第四章會進一步作量化分析的說明。五期一次的資料數為 2,171 筆；七期一次的資料數為 2,031 筆，共有 4,202 筆。表

3-1 所呈現的內容為本研究跨時資料分析所需要的共同題項。臺灣在計算勞動人口方面，將年滿十五歲以上的民間人口列入計算（剔除軍人）；至於退休的年齡是根據勞動基準法 2018 年 1 月 31 日修正，第五十四條，年滿六十五歲者，雇主可以強制退休。本文所討論的工作者年齡，介於 18 歲到 64 歲。

為了去除沒有工作、學生等資料，以確保資料中只包含目前有工作身分的資料，於是使用臺灣社會變遷五期一次的第 77 題「請問您現在有沒有工作？」，只保留有「全職工作」、「有部分工時工」、「為家庭事業工作」、「不固定（打零工）或暫時沒有工作」，然後五期一次的問卷中「請問您是老闆還是員工？」(87f) 這題題目，排除「自己是老闆」、「自己一人工作，沒有僱用其他人」，只留下都是受雇者身分的資料數為 1,016 筆。

七期一次的部分，在「請問下列哪一項是您現在的工作狀況？」(C2)，只保留「學徒、受職業訓練」、「不固定（打零工）」、「有兼職工作」、「有全職工作」、「幫家裡工作有薪水」這五項，在「現在主要工作屬於下列哪一種？」(C4)，只保留了「長期正式編制人員」、「定期契約人員（含約聘、約雇、特約、委任）」、「臨時人員」、「人力派遣人員或外包（或承包）人員」，七期一次剩下的資料數為 811 筆。將這兩個資料庫合併後，資料數總共有 1,827 筆，表 3-1 呈現的是五期一次和七期一次共同的問卷題目。

**表 3-1 臺灣社會變遷基本調查問卷題目對照表**

五期一次	七期一次
請問現在有沒有工作 (77)	現在的工作狀況 (C2)
現在 (以前) 是老闆還是員工 (87f)	現在 (以前) 是老闆還是員工 (C3f)
現在的主要工作屬於哪一種 (91)	現在的主要工作屬於哪一種 (C4) 七期的部分多一個現在沒有工作，並且把 外包和人力派遣併在一起

工作單位的同事有哪些是非典 (92)	工作單位的同事有哪些是非典型 (C5)
工作單位總共有多少員工 (89)	工作單位總共有多少員工 (C6)
工作與生活 (49) (50)	工作與生活 (D1) (D2) 七期一次多了一題 (i)
工作取向 (54) (100) (101)	工作取向 (E1) (E2) (E3)
工作自主性 (103) (104) (105) (106)	工作自主性 (F1) (F3) (F4) (F5)
組織滿意度 (110) (111) (112)	組織滿意度 (J2) (J3) (J4)
個人薪水收入 (135)	個人薪水收入 (T2)

因為本研究的假設是，工作者在勞動市場中是否有工作流動？檢視了臺灣社會變遷基本調查問卷的五期一次中，發現並沒有詢問受訪者前一份工作是從事怎樣的工作？只有詢問現在的工作，無法製作工作流動的模型。於是只採用臺灣社會變遷七期一次的資料來做工作流動模型。

## (二)、個別資料：社會變遷基本調查問卷七期一次

本研究使用的是臺灣社會變遷基本調查問卷七期一次的「工作與生活」，問卷中的議題包括工作的意義/價值、工作與家庭生活上的衝突和取捨、教育狀況、職業狀況、勞動者的工作取向和職業取向、工作自主性、家務分工，以及對於組織的滿意度、工作場所的人際關係，工作場合的性別平等問題等。

此問卷所問的題目非常廣泛，適合探討工作者在工作場合上對於主管、同事的相處關係、還有工作安排上的想法，也可以看出受訪者對於未來工作的看法、還有工作場合以外的家務分工問題等。其次，是本研究的核心問題，工作流動的模型，使用「請問您現在主要的工作屬於下列哪一種？」(C4)和「請問您前一個工作屬於下列哪一種？」(C14)，成為一個前一份工作和後一份工作的工作身

分，來看工作身分上的轉換和工作類型的流動，會在後續的變項設定做更進一步的說明。

在臺灣社會變遷基本調查問卷七期一次的資料總共有 2,031 筆資料，我利用「請問下列哪一項是您現在的工作狀況？」(C2) 中，挑出「學徒、受職業訓練者」、「不固定(打零工)」、「有兼職工作」、「有全職工作」、「幫家裡工作有拿薪水」這五項選項作為我分析的需要，然後再去除題目「請問您前一個工作屬於下列哪一種？」(C14) 中的「現在的工作是您的第一份工作」和「從來沒有工作過」後，「請問您現在(以前)是老闆還是員工？」(C3f)，此資料庫只剩下的人都是受僱者，篩選後所建立的資料庫數目總共為 811 筆。

### 三、研究架構

#### (一)、成為非典型工作者

使用跨時資料來分析這十年間臺灣勞動市場的變化，探討哪些人的特徵是比較容易成為非典型工作者，在性別部分，男生還是女生比較容易成為非典型工作者？臺灣的高等教育普及化下，教育年數越高者，會不會也逐漸成為非典型工作者的一員？在婚姻狀況中，單身、已婚、離婚或喪偶的工作者，哪一種情況比較容易成為非典型工作者？在組織規模中，私部門分為小規模公司(30 人以下)、中規模公司(30-99 人)、大規模公司(100 人以上)、公家機關，工作者在哪一種規模的公司，比較容易淪為非典型工作者？以下圖 3-1 是「成為非典型工作者」的研究架構圖。

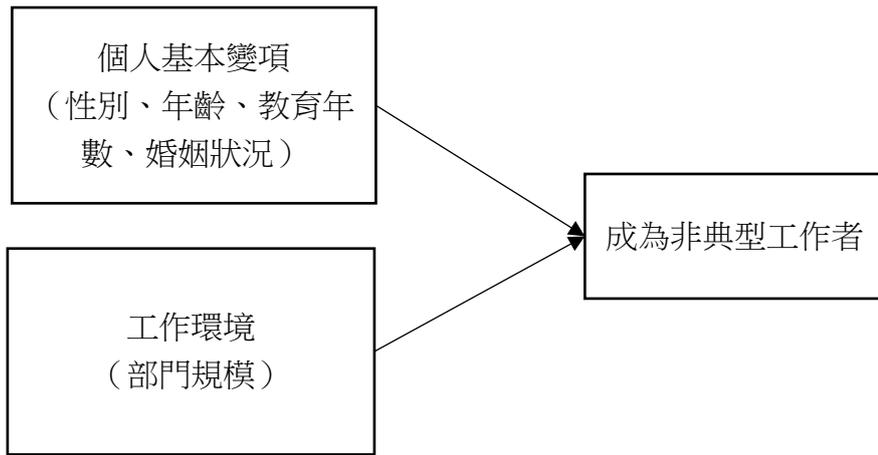


圖 3-1 成為非典型工作者研究架構圖

## (二)、工作流動模型

此模型是使用七期一次問卷中，「請問您現在主要的工作屬於下列哪一種？」(C4) 和「請問您前一個工作屬於下列哪一種？」(C14)，作為前後工作類型的流動變化。總共會有四種類型，1.以前和現在是典型工作者（不流動） 2.以前是典型現在是非典型工作者（向下流動） 3.以前是非典型現在是典型工作者（向上流動）4.以前和現在都是非典型工作者（不流動）。圖 3-2 是工作流動研究架構圖。

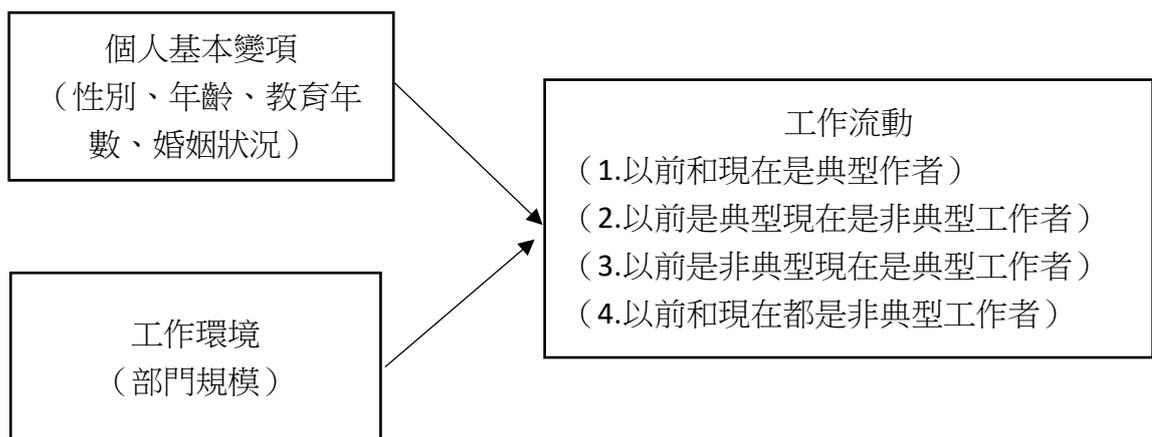


圖 3-2：工作流動研究架構圖

### (三)、四種類型工作者的特徵

由工作流動模型之後，衍生出來的四種類型工作者，1.以前和現在都是典型工作者 2.以前是典型現在是非典型工作者 3.以前是非典型現在是典型工作者 4.以前和現在都是非典型工作者。透過線性迴歸來分析，這四種類型工作者分別在個人平均工作收入、工作成就感、工作過勞，會受到性別、年齡、教育年數、婚姻狀況、組織規模等因素的影響程度如何？如圖 3-3：四種類型工作者的特徵研究架構圖。

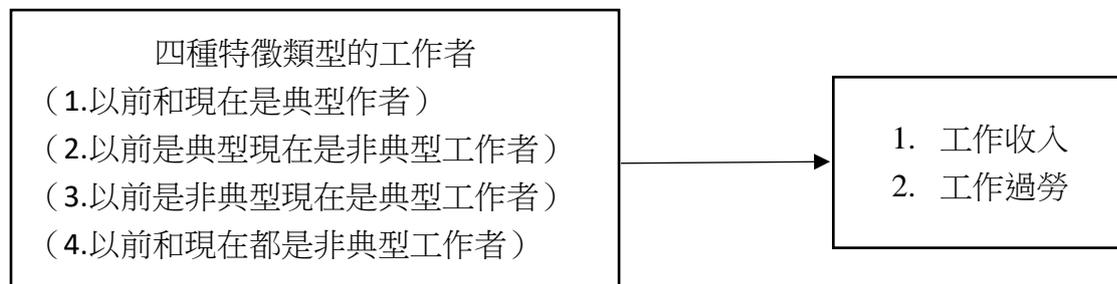


圖 3-3：四種類型工作者的特徵研究架構圖

### 四、變項設定

#### (一)、跨時資料（社會變遷基本調查五期一次和七期一次）使用的依變項：

1. 工作時數自主性，工作時數指稱一日的工作開始到結束期間的時間，而不是一個月的總工作時數。以五期一次的問卷題目（103），對照七期一次的問卷題目（F1），為了表現出工作者掌握工作時間的自主程度，給予它分數的概念，將「上下班時間是我的老闆決定的，我自己不能改變」編碼為 1 分；「我多多少少可以決定我的上下班時間」編碼為 2 分；「我完全可以決定自己的上下班時間」編碼為 3 分，分數越高者，表示個人的工作時間自主性越高。
2. 日常工作安排自主性，五期一次的問卷題目（104），對照七期一次的問卷題目（F3），本研究認為日常工作安排的自主性，是自己能在工作安排上掌握多少的自由程度當作一個標準。於是將本題的問卷選項重新作反向編碼，1.

「我能自由決定怎麼安排我的日常工作」編碼為 3 分；2.「我多多少少能夠決定怎麼安排日常工作」編碼為 2 分；3.「我不能自由決定怎麼安排日常工作」編碼為 1 分，排除「無法選擇」。分數越高者，表示工作安排自主性越高。

### 3. 工作收入

在五期一次問卷題目「請問您每個月的工作收入（如：薪資、紅利、加班費、自營收入等）差不多有多少？」(135)，去除了選項中無收入的選項，將後續的收入選項做收入組中點的處理方式，像 10,000 萬元以下，就取組中點 0.5 萬元，1-2 萬元以下，就取組中點 1.5 萬元，以此類推。至於 30 萬元以上，以組中點 30 萬為主。而在七期一次問卷的題目「請問您平均每個月稅前的工作收入差不多是多少？」(T2)，將選項中沒有工作和有工作但沒有收入排除在外，其他的選項做收入組中點的處理方式，像 10,000 萬元以下，就取組中點 0.5 萬元，1-2 萬元以下，就取中點 1.5 萬元，以此類推，以此類推，至於 30 萬元以上，以組中點 30 萬為主。

### 4. 與主管、員工之間的關係和與同事之間的關係

在五期一次問卷題目 (110) 和七期一次問卷題目 (J2a、J2b)，主管和員工之間的關係如何？將選項重新作反向編碼成分數，分數越高表示與主管和員工的關係越好的，非常好編碼為 5 分；不錯編碼為 4 分；不好不壞編碼為 3 分；蠻差的編碼為 2 分；非常差編碼為 1 分，無法選擇則為遺漏值。與同事之間的關係的編碼和此題項編碼方式相同。

## (二)、跨時資料（社會變遷基本調查五期一次和七期一次）使用的自變項：

1. 非典型工作者，五期一次問卷題目「請問您目前主要的工作屬於下列哪一種？」(91)，我們將「人力派遣人員」和「外包（或承包）人員」合併成一個選項，對照七期一次問卷題目 (C4)，與五期一次的題目進行合併。將「定

期契約人員」、「臨時人員」、「人力派遣人員或外包」編碼為 1，為非典型工作者；將「長期正式編制人員」編碼為 0，為典型工作者。「自己是老闆」、「自己一個人工作，沒有雇用其他人」，編碼為遺漏值。

所謂的非典型工作型態，包括部分工時、臨時工、定期契約工、勞動派遣工、外包（或承攬）、soho 族等定期性工作安排（Kalleberg 2000；Polivka 1996），soho 族不必受限於固定上班的時間，仍能完成交付的工作、或者是自己組個人工作室，所以問卷中「自己一個人工作，沒有雇用其他人」是屬於非典型工作者。但是自己一個人工作，在廣義上其實自己也是老闆，但是他的上班時間不固定，屬於彈性工作者，又可以當作是非典型勞工，加入此類型的人，非典型工作者的比例增加至三成，與現實社會狀況有些不符合，所以讓資料類型的人趨於一致，只保留受雇者樣本，將「老闆」和「自己是一個人工作，沒有雇用其他人刪除」。

2. 性別，作成虛擬變項，男性編碼為 1，女性編碼為 0。
3. 教育程度轉換成教育年數，不識字和自修為 0 年，小學為 6 年，國中為 9 年，高中職為 12 年，五專、空中行專、軍警校專科班、空中大學等為 14 年，軍警官大學、技術學院、科大、大學等為 16 年，碩士為 18 年，博士為 22 年。
4. 婚姻狀況  
單身編碼為 1；已婚且與配偶同住、已婚但沒有與配偶同住、分居、同居，編碼為 2；離婚和配偶去世編碼為 3，另外分別做虛擬變項。
5. 部門規模：根據《中小企業發展條例》第二條 本標準所稱中小企業，指依法辦理公司登記或商業登記，並合於下列基準之事業：製造業、營造業、礦業及土石採取業實收資本額在新臺幣八千萬元以下，或經常僱用員工數未滿二百人者。所以臺灣中小企業的定義是員工人數少於 200 人，我們歸類為中小企業。由於臺灣社會變遷的資料，並不是以 200 人做劃分，依照它的題型我把它分為四個規模的公司，人數在 100 人以下為小公司，編碼為 1；人數

在 1,000 人以下為中公司，編碼為 2；人數在 10,000 人以下為大公司，編碼為 3；人數在 10,000 人以上為集團公司，編碼為 4。但是發現這樣的編碼出現了問題，集團公司的樣本數太少。於是參考了莊致嘉(2010)學者的研究，〈多多益善？教育、年資與企業規模對生涯流動的影響〉中，針對組織規模的區分，30 人或以下、31-100 人、101 人以上，但是此題選項中 100-299 人無法切割，所以訂為 30 人以下；30-99 人；100 人以上此組包括 100-299 人、300-499 人、500-999 人、1000-1999 人、2000-9999 人、10000 人以上。將 30 人以下編碼為 1，30-99 人編碼為 2，100 人以上編碼為 3，另外將公部門和私部門做分割，公部門編碼為 1；私部門編碼為 0。篩選出公部門的人數，將部門變項和組織規模進行合併和轉換，為四個類別，私部門小規模公司編碼為 1；私部門中規模公司編碼為 2；私部門大規模公司編碼為 3；公家機關編碼為 4。

### (三)、社會變遷基本調查七期一次使用的依變項：

1. 工作過勞 (E4)，這個題目有六個題項，包括「必須做費體力的工作」、「有工作壓力」、「週末也需要工作」等六個題項，**KMO** 檢定值=0.630，但發現「在正常工作時間內可以在家工作」這個題項只能單獨成為一個概念，與其他五個題項不符合，所以決定只取其他五個題項再作一次因素分析，**KMO** 檢定值=0.664，顯示出可以分成兩個概念，將「工作壓力」、「睡覺時還想著工作」、「上班前只要想到又要工作一整天，就覺得沒力」為一個概念是「工作疲乏」；將「必須要費體力工作」、「週末也需要工作」為一個概念是「工作過勞」。選項中有總是、經常、有時候等的時間頻率，為了呈現工作過勞和工作疲乏的程度，將總是重新作編碼，從 1 轉換成 5 分，如此一來得分越高者，表示工作者的過勞程度是越高的。

## 2. 工作時間安排自主性 (F1)

對於您工作時數的決定，在這份問卷中工作時數是指一日的工作從開始到結束的期間，不是一週或一個月的總工作時數。題項有三個分別為，1.「上下班時間是老闆決定的，我不能改變」、2.「我多多少少可以決定我的上下班時間」、3.「我完全可以決定我的上下班時間」，將這三個題項依序轉成分數為 1 分、2 分、3 分，上下的時間由老闆決定，表示他的工作時數自主性最低，依此類推。

## 3. 工作時間安排自主性 (F2)

問卷題目是對於主要的工作時間安排，有四個題項，1.「我的工作時間是固定的」、2.「我通常是輪班」、3.「我經常是臨時被通知每日工作時間」、4.「無法選擇」，排除掉無法選擇這個題項。另外三個選項轉換成分數，工作時間是固定的，表示說除了上班時間之外都是屬於他的自由時間，那麼工作時間安排上是屬於自由的，所以分數是最高分 3 分，臨時被通知上班時間，代表他隨時都在待命，他是被公司綁住的，是最低的 1 分。

## 4. 日常工作安排自主性 (F3)

這個題目有三個題項，1.「我能自由決定怎麼安排我的日常工作」、2.「我多多少少能夠決定怎麼安排日常工作」、3.「我不能自由決定怎麼安排日常工作」4.「無法選擇」，排除無法選擇這個題項。將其他三個轉成分數，從字面上可以清楚分辨日常工作安排的自主程度，所以題項 1 的自主程度是最高的，所以分數是最高的 3 分；而題項 3 的自主程度是最低的 1 分。

## 5. 公司報酬合理程度 (J1)

題項中包括，「工作技能」、「工作上的付出」、「工作資歷」、「工作上的表現」、「所擔負的責任」，詢問受訪者對於公司的報酬是否合理。經過因素分析，KMO 檢定值=0.901，是可以合成一個概念，於是把這五個題項，稱為公司報酬合理程度，表示說這些題項綜合起來，所得到的公司報酬是否合理。將

選項轉成分數，非常合理為 5 分，越高分表示對於公司給予的報酬是合理的，依此類推其餘的答項，總分為 25 分。

6. 是否滿意目前的工作 (J3)

本題題目是「您對您現在主要的工作滿不滿意？」，選項有八個，從「完全滿意」到「無法選擇」，排除無法選擇這個選項，將其餘的七個選項反向編碼轉成分數，「完全滿意」為最高分 7 分；「完全不滿意」為最低分 1 分，分數越高代表工作者的滿意程度越高。

7. 工作收入 (T2)

薪資的部分是問卷 T2「請問您平均每個月稅前的工作收入差不多是多少？」，把選項中沒有工作和有工作但沒有收入排除在外，將其他選項做組中點的處理方式，像是 10,000 萬元以下，取組中點 0.5 萬元，1-2 萬元以下，取組中點為 1.5 萬元，以此類推，至於 30 萬元以上，以 30 萬為主。

8. 與主管、員工之間的關係和與同事之間的關係 (J2a、J2b)

七期一次的問卷題目中，詢問受訪者主管和員工之間的關係如何？將選項重新作反向編碼成分數，分數越高表示與主管和員工的關係越好的，非常好編碼為 5 分；不錯編碼為 4 分；不好不壞編碼為 3 分；蠻差的編碼為 2 分；非常差編碼為 1 分，無法選擇則為遺漏值。與同事之間的關係的編碼和此題項編碼方式相同。

9. 工作流動

本研究為了探討工作流動的情況，使用七期一次問卷中的「您現在主要的工作屬於下列哪一種？」(C4) 和「請問您前一個工作屬於下列哪一種？」(C14) 這兩個題目，作為前後工作類型的變化，可以看出工作流動的模型。我把七期一次的「您現在主要的工作屬於下列哪一種？」(C4) 的選項中，「長期正式編制人員」、「自己是老闆」、設定為典型工作者；「定期契約」(含約聘、聘僱、特約、委任等)、「臨時人員」、「人力派遣人員或外包」、「自己

一個人工作，沒有雇用其他人」設定為非典型勞動者。同時在「請問您前一個工作屬於下列哪一種？」(C14)的選項中，去除了「現在的工作是您的第一份工作」和「從來沒有工作」，剩下的設定和(C4)題目相同。因此會有四種工作流動情況，以前和現在都是典型工作者、以前是典型現在是非典型工作者、以前是非典型現在是典型工作者、以前和現在都是非典型工作者。

此模型所使用的分析方法是多項式邏輯迴歸，本研究的依變項屬於類別變項，要分析出這四個工作流動的情況，各個類別所發生的勝算比，參考組的部分為從以前到現在都是典型工作者。編碼方式如下：

(1) 以前和現在都是典型工作者，第一類型工作者：

選擇「您現在主要的工作」中的長期正式編制人員，編碼為 1。再利用選擇條件，篩選出「以前的工作」中的長期正式編制人員，成為一個前後工作流動型態，以前和現在都是典型工作者。

(2) 以前是典型現在是非典型工作者，第二類型工作者：

選擇「您現在主要的工作」中的定期契約人員、臨時人員、人力派遣人員，編碼為 2。再利用選擇條件，篩選出「以前的工作」中的長期正式編制人員，為第二類型工作者。

(3) 以前是非典型現在是典型工作者，第三類型工作者：

選擇「您現在主要的工作」中的長期正式編制人員，編碼為 3。再利用選擇條件，篩選出「以前的工作」中的定期契約人員、臨時人員、人力派遣人員，為第三類型工作者。

(4) 以前和現在都是非典型工作者，第四類型工作者：

選擇「您現在主要的工作」中的定期契約人員、臨時人員、人力派遣人員，編碼為 4。再利用選擇條件，篩選出「以前的工作」中的定期契約人員、臨時人員、人力派遣人員，為第四類型工作者。表 3-2 是變項編碼後，整理出來的四個類型。

表 3-2 工作流動

現在 以前	典型工作者	非典型工作者
典型工作者	(1) 維持典型工作者的身份 工作流動：維持不變	(2) 典型流動到非典型工作者 工作流動：向下流動
非典型工作者	(3) 非典型流動到典型工作者 工作流動：向上流動	(4) 維持非典型工作者的身份 工作流動：維持不變

(四)、社會變遷基本調查七期一次中使用的自變項：

1. 性別，作成虛擬變項，男性編碼為 1；女性編碼為 0。
2. 教育程度的部分轉換成教育年數，不識字為 0 年，自修、識字為 3 年，小學為 6 年，國中為 9 年，高中職為 12 年，五專、空中行專、軍警校專科班、空中大學等為 14 年，軍警官大學、技術學院、科大、大學等為 16 年，碩士為 18 年，博士為 22 年。依照分析的需要，另外把國中、小學、自修、無識字合併成國中含以下學歷，依此類推高中職、大學、碩博士，再分別做虛擬變項。
3. 婚姻狀況  
單身編碼為 1；已婚且與配偶同住、已婚但沒有與配偶同住、分居、同居，編碼為 2；離婚和配偶去世編碼為 3，另外分別做虛擬變項。
4. 部門規模：根據《中小企業發展條例》第二條 本標準所稱中小企業，指依法辦理公司登記或商業登記，並合於下列基準之事業：製造業、營造業、礦業及土石採取業實收資本額在新臺幣八千萬元以下，或經常僱用員工數未滿二百人者。所以臺灣中小企業的定義是員工人數少於 200 人，我們歸類為中小企業。由於臺灣社會變遷的資料，並不是以 200 人做劃分，依照它的題型我把它分為四個規模的公司，人數在 100 人以下為小公司，編碼為 1；人數在 1,000 人以下為中公司，編碼為 2；人數在 10,000 人以下為大公司，編碼

為 3；人數在 10,000 人以上為集團公司，編碼為 4。但是發現這樣的編碼出現了問題，集團公司的樣本數太少。於是參考了莊致嘉(2010)學者的研究，〈多多益善?教育、年資與企業規模對生涯流動的影響〉中，針對企業規模的區分，30 人或以下、31-100 人、101 人以上，但是此題選項中 100-299 人無法切割，所以訂為 30 人以下；30-99 人；100 人以上此組包括 100-299 人、300-499 人、500-999 人、1000-1999 人、2000-9999 人、10000 人以上。將 30 人以下編碼為 1，30-99 人編碼為 2，100 人以上編碼為 3，另外將公部門和私部門做分割，公部門編碼為 1；私部門編碼為 0。篩選出公部門的人數，將部門變項和組織規模進行合併和轉換，為四個類別，私部門小規模公司編碼為 1；私部門中規模公司編碼為 2；私部門大規模公司編碼為 3；公家機關編碼為 4。

5. 年齡：用民國 103 年－民國出生年，本文討論的工作者年齡介於 18 歲到 64 歲。
6. 非典型工作者：使用的問卷題目是「現在主要工作屬於下列哪一種？」(C4)，將「定期契約人員、臨時人員」、「人力派遣人員或外包人員」等選項編碼為 1，為非典型工作者；「長期正式編制人員」選項編碼為 0，為典型工作者。「自己是老闆」和「自己一人工作，沒有雇用其他人」編碼為遺漏值。

## 五、質性訪談

補充量化資料未能顯出來或者是無法分析的現象，採用滾雪球的方式，找了四位受訪者，進行了深度訪談。本研究所選定之研究對象，以受僱者為主。我選取的這四位受僱者作為研究對象，包含的類型公/私部門、典型工作者/非典型工作者、性別、職業，彙整如表 3-3 所示。

表 3-3 研究參與者－受僱者概述

受訪者	性別	公私部門	工作身分類型	職業
A	男	公部門	非典型工作者	學校助理（編制外）
B	女	公部門	典型工作者	學校行政助理（編制內）
C	女	私部門	典型工作者	會計部助理
D	男	私部門	典型工作者	工程師

資料來源：本研究整理

會選擇這些人當作我的受訪對象，是為了要釐清典型與非典型工作者在公、私部門之間遇到的情況，訪談大綱可分為三個部分，1.個人的工作情況：工作遇到的困難、工作成就感、工作者的工作流動和工作史。2.人際關係：個人跟主管的關係、跟同事、後輩相處的狀況、是否認為自己是組織的一份子。3.職場環境問題：人員流動頻率、面對其他公司挖角的態度、權利救濟、在職進修、員工訓練。

我將訪談大綱的問題整理成六種概念如表 3-4 所示，不同部門工作者的際遇，從事的工作內容、換工作幾次工作、工作身分的轉換；找工作時遇到的困境，換第二份工作時有遇到怎樣的困境。

表 3-4 概念與訪談大綱對照

概念	訪談大綱
不同部門工作者的際遇 （受訪者的工作類型、工作的身分流動）	1. 描述您從事的工作內容、目前工作幾年、換過幾次工作？
找工作時遇到的困境	1. 您在找工作有遇到什麼困難或要求？

<p>工作成就感與困擾</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 工作中最讓您感到成就感的部份有哪些？</li> <li>2. 工作中最讓您感到困難的、受挫的？</li> </ol>
<p>職場上的人際關係 (職場上，長時間接觸的是自己的同事、後輩、少部分時間是主管。人際關係的好壞會影響自己在工作上的表現)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 您跟上司的相處狀況如何？他除了和您討論工作內容之外，您們私底下會有其他休閒活動嗎？</li> <li>2. 跟同事的相處狀況如何？下班後，會有其他休閒活動，假日呢？</li> </ol>
<p>公司風氣與面對其他公司挖角的態度 (是否認為自己是公司的一份子，願意為公司效勞)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 您覺得自己是組織內成員的一份子嗎？</li> <li>2. 如果有其他公司開出更好的條件想要挖角您去上班，您會想過去嗎？</li> </ol>
<p>申訴管道、權利救濟 (受訪者遇到權益受損時，他有哪些方式是可以處理的)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 當您在工作上權益受損時，您有哪些管道是可以進行申訴？</li> </ol>

工作成就感與困擾，工作中最讓您感到困難、受挫的、感到成就感的部份；職場上的人際關係，跟上司相處狀況如何、和同事相處狀況如何；公司風氣與面對其他公司挖角的態度，其他公司開出更好條件的態度是如何？還有公司的組織風氣；申訴管道與權利救濟，工作上遇到權益受損時，有哪些管道可以進行申訴，這六個概念作為質性訪談的重點。

## 第四章 量化分析

本研究使用的是 2005 年臺灣社會變遷五期一次的「工作與生活」和 2015 年臺灣社會變遷七期一次的「工作與生活」，分別為 2005 年和 2015 年，並且將這兩個時期的資料庫合併成跨時資料庫。此章節包含了跨時資料庫（2005-2015）和個別資料庫的分析，跨時資料庫經過篩選後所剩下的樣本數為 1,827 筆，2005 年和 2015 年的樣本數分別為 1,016 筆和 811 筆；個別資料庫七期一次篩選後的樣本數為 811 筆。

### 一、跨時資料的描述統計（2005 年與 2015 年）

這一個部分有兩個類型，第一種類型為一般名目變項無法用平均數表示的，例如性別、組織規模、婚姻狀況等，本研究稱為類別部分；第二種類型能用平均數來表示的，例如教育年數、工作收入等連續變項，稱為尺度變項。

#### （一）、類別部分

從表 4-1 來看，在勞動市場中，無論是 2005 年或 2015 年男性都比女性多。婚姻狀況來說，已婚者依然是占大多數，2005 的已婚者有 59.1%；2015 的已婚者有 57.7%。至於員工現在有沒有加入工會，2005 年現在有加入工會的人有 25.7%；到了 2015 年時卻只剩下了 11.0%。由此可見，臺灣工會的勢力，是非常薄弱的，太多人是從未加入，尤其在這十年間，有參加工會的比例下降了 14.7%，從未加入的比例則增加了 19.6%。

表 4-1 跨時資料基本統計值（類別）

		2005 (N=1,016)	2015 (N=811)
性別	男	546(53.7)	422(52.0)
	女	470(46.3)	389(48.0)
	已婚	600(59.1)	468(57.7)

婚姻狀況	離婚、喪偶	46(4.5)	52(6.4)
	單身	370(36.4)	291(35.9)
有無加入工會	現在有	260(25.7)	89(11.0)
	以前有，現在沒有	87(8.6)	30(3.7)
	從未加入	666(65.7)	691(85.3)
部門規模	私部門小規模公司	552(55.4)	398(51.8)
	私部門中規模公司	140(14.0)	128(16.7)
	私部門大規模公司	139(13.9)	151(19.7)
	公家機關	166(16.6)	91(11.8)
工作類型	典型工作者	815(80.2)	627(77.3)
	非典型工作者	201(19.8)	184(22.7)

註：括號內的數值為百分比

部門規模中私部門的部分，2015 年的工作者在小規模公司上班的比例相較於 2005 年是下降了 3.6%，而工作者在中規模（16.7% > 14%）、大規模公司（19.7% > 13.9%）上班的比例相較於 2005 年是增加的。2015 年在公家機關上班的工作者的比例相較於 2005 年是減少了 4.8%。在工作類型的部分，2005 年的典型工作者有 80.2%，非典型工作者有 19.8%；2015 年的典型工作者有 77.3%，非典型工作者有 22.7%，這十年來，典型工作者的比例是下降了 2.9%，非典型工作者增加 2.9%，表示非典型工作者逐漸地成為臺灣勞動市場的一種普遍型態。

## （二）、尺度部分

從表 4-2 來看，臺灣勞動市場在這十年來，工作者們的教育年數差異並不大，且教育年數有逐年增加的趨勢。工作收入的部分，2005 年工作者的工作收入為 3.95 萬元；2015 年工作者的工作收入為 4.09 萬元。

2005 年和 2015 年的工作者願意為公司努力的平均數方面相差不大；替公司工作很光榮，在 2015 年比較高分（3.65 分）；而在拒絕挖角的部分，2015 年的工作者在這個部分平均分數比 2005 年的工作者較低（2.66 分 < 2.77 分）。

表 4-2 跨時資料基本統計值（尺度）

	2005	2015	2005	2015	2005	2015	2005	2015
	平均數		最小值		最大值		N	
教育年數	13.12 (3.24)	13.40 (3.36)	0	0	22	22	1016	811
工作收入	3.95 (2.66)	4.09 (2.71)	0.5	0.5	25	25	991	794
我願意為公司努力	3.83 (0.72)	3.85 (0.86)	1	1	5	5	1008	800
替公司工作很光榮	3.56 (0.81)	3.65 (0.89)	1	1	5	5	1007	800
拒絕挖角	2.77 (1.04)	2.66 (1.14)	1	1	5	5	991	787
與主管、員工之間的關係	3.88 (0.76)	4.01 (0.72)	1	1	5	5	1006	802
與同事之間的關係	4.07 (0.61)	4.17 (0.63)	1	1	5	5	1001	799
工作時數自主性	1.52 (0.68)	1.45 (0.64)	1	1	3	3	1015	810
日常工作安排自主性	1.99 (0.76)	2.00 (0.78)	1	1	3	3	1002	808

註：括號內的數值為標準差

工作時間安排自主性的部分，2005 年的工作者有較高的自主程度來安排自己的工作，現在的工作者越來越不自由（1.52 分 > 1.45 分）。工作者與主管、員工之間的關係（4.01 分 > 3.88 分）、與同事之間的關係而言（4.17 分 > 4.07 分），2015 年的工作者表現的比 2005 年的工作者來的好。

## 二、雙變項分析

### （一）、典型與非典型工作者的 T 檢定

表 4-3 的分析結果發現，典型工作者的教育年數是比非典型工作者高，工作收入的部分，無論是 2005 年或者是 2015 年，典型工作者的薪水都比非典型工作

者多出將近 1.7 萬元。

表 4-3 工作者與各變項 T 檢定

工作類型	2005		2015		全體	
	典型	非典型	典型	非典型	典型	非典型
教育年數	13.45*** (2.92)	11.77 (4.04)	13.85*** (3.09)	11.85 (3.76)	13.62*** (3.00)	11.81 (3.91)
工作收入	4.30*** (2.73)	2.57 (1.77)	4.48*** (2.83)	2.79 (1.89)	4.38*** (2.77)	2.68 (1.75)
工作時數自主性	1.49 (0.65)	1.65** (0.75)	1.43 (0.62)	1.52 (0.69)	1.46 (0.64)	1.59** (0.72)
日常工作安排自主性	2.01 (0.76)	1.90 (0.73)	2.04** (0.78)	1.85 (0.76)	2.02*** (0.77)	1.87 (0.75)
我願意為公司努力	3.85 (0.70)	3.74 (0.81)	3.90* (0.82)	3.69 (0.97)	3.87** (0.75)	3.72 (0.89)
替公司工作很光榮	3.60** (0.80)	3.40 (0.84)	3.70** (0.88)	3.46 (0.93)	3.64*** (0.83)	3.43 (0.88)
拒絕挖角	2.81** (1.03)	2.59 (1.05)	2.75*** (1.15)	2.35 (1.06)	2.78*** (1.09)	2.47 (1.06)
與主管之間的關係	3.87 (0.75)	3.93 (0.82)	3.99 (0.72)	4.06 (0.75)	3.92 (0.74)	3.99 (0.79)
與同事之間的關係	4.06 (0.60)	4.11 (0.67)	4.15 (0.64)	4.24 (0.61)	4.10 (0.62)	4.17 (0.65)

註：\*P<0.05 \*\*P<0.01 \*\*\*P<0.001，括號為標準差。

日常工作安排自主部分，2015 年的典型工作者的自主程度較高，比較能夠掌握自己的工作以外的安排，因為他們是屬於固定工作時間，下班時間都屬於他們的自由運用。至於工作時數自主性，2005 年的非典型工作者的平均分數是 1.65 分，他們希望在工作上能夠自己決定工作時間或天數，讓他們有獨自作業的機會，就全體樣本來看，非典型工作者是比典型工作者的平均分數高出 0.13 分。

2015 年的工作者是願意公司努力工作，典型工作者相對於非典型工作者的意願是比較高的。無論是 2005 年或 2015 的工作者皆認為替公司工作很光榮，分

別為 3.60 分和 3.70 分，這可能是在現在的社會提倡的企業形象，尤其是大型集團企業，定期舉辦一些團體活動，讓員工之間感到歸屬感，使得他們在公司裡頭有更多的向心力。可以和下一個變項一起看，拒絕挖角，可以發現工作者都願意為公司效勞，尤其是典型工作者的意願程度非常高，表示說他們認為在自己的公司上班是很光榮的，就算是其他公司開出更優渥的條件給他，他們也不太願意到其他公司去。與主管、員工之間的關係、與同事之間的關係，在這兩個時期的典型、非典型工作者都沒有影響。以全體樣本來看，除了工作時數自主性是非典型工作者的平均分數比較高之外，剩下的都是典型工作者的情況比較好。

## (二)、性別的 T 檢定

表 4-4 的部分，在教育方面，男女生的教育年數是相近的，2015 年的女性工作者教育年數略高一些，在工作收入的部分，無論是 2005 年或 2015 年，男性的薪水是比女性高的，男性的工作收入分別為 4.50 萬元和 4.69 萬元，這兩年的女性的工作收入分別為 3.32 萬元和 3.45 萬元，都只有男性工作收入的 74%。經過了十年，臺灣社會一直提倡性別平等，但是在工作收入的部分，女性工作者的收入卻只有男性工作者收入的七成左右。2005 年和 2015 年的工作者對於工作時數自主性和替公司工作很光榮，並不會因為性別而有差異。日常工作安排自主的程度，2015 年女性工作者相對於男性工作者是比較自由的（2.09 分 > 1.92 分），推測女性在工作上的工作內容比較彈性，所以她們比較能自由的運用時間。

表 4-4 性別與各變項 T 檢定

	2005		2015		全體	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
教育年數	13.14 (3.11)	13.09 (3.39)	13.39 (3.42)	13.40 (3.29)	13.25 (3.25)	13.23 (3.35)
工作收入	4.50*** (2.95)	3.32 (2.11)	4.69*** (2.97)	3.45 (2.22)	4.58*** (2.96)	3.38 (2.16)

工作時數自主性	1.55 (0.68)	1.49 (0.67)	1.43 (0.63)	1.47 (0.65)	1.49 (0.67)	1.48 (0.66)
日常工作安排自主性	1.95 (0.74)	2.03 (0.77)	1.92 (0.78)	2.09** (0.78)	1.93 (0.76)	2.06** (0.77)
我願意為公司努力	3.86 (0.74)	3.79 (0.70)	3.82 (0.93)	3.89 (0.77)	3.84 (0.83)	3.83 (0.74)
替公司工作很光榮	3.60 (0.82)	3.51 (0.79)	3.63 (0.93)	3.67 (0.85)	3.61 (0.87)	3.58 (0.82)
拒絕挖角	2.86** (1.05)	2.66 (1.02)	2.65 (1.17)	2.67 (1.12)	2.77* (1.10)	2.66 (1.07)
與主管、員工之間的關係	3.91 (0.79)	3.84 (0.73)	3.98 (0.75)	4.04 (0.70)	3.94 (0.77)	3.93 (0.72)
與同事之間的關係	4.08 (0.62)	4.06 (0.60)	4.16 (0.67)	4.19 (0.59)	4.12 (0.64)	4.12 (0.60)

註：\*P<0.05 \*\*P<0.01 \*\*\*P<0.001，括號為標準差。

在拒絕挖角的態度上，2005 年的男性工作者的忠誠度是比較高的，願意留在原來的公司繼續工作，到了 2015 年的時候，工作者不分性別在拒絕挖角的認知上是相近的，沒有差異的。

工作時數自主性、我願意為公司努力、替公司工作很光榮、與主管、員工之間的關係、與同事之間的關係等，這些影響因素在性別方面是沒有差別，兩性之間的認知是相近的。

### 三、邏輯迴歸

#### (一)、2005 年與 2015 年成為非典型工作者的機會

從表 4-5 的邏輯迴歸模型發現，2005 年和 2015 年，在相同情況條件下，成為非典型工作者並不會受到性別的影響，表示男性和女性都有機會成為非典型工作者，與假設 2-2 所提出，女性相對於男性較容易成為非典型工作者，和江豐富學者提出的女性容易成為非典型工作者的結論是不同的。在相同情況下，2005 年的工作者的教育年數每增加一年，成為非典型工作者的勝算比降低了 15.2% (e-

$0.165-1=-0.152$ )；2015 年的工作者在相同情況下，教育年數每增加一年，成為非典型工作者的勝算比會降低 18.5% ( $e^{-0.204}-1=-0.185$ )；全體樣本的工作者成為非典型工作者的勝算比降低了 16.7% ( $e^{-0.182}-1=-0.167$ )，所以無論在 2005 年、2015 年或全體的樣本的工作者，他們教育年數越高者越不太容成為非典型工作者，表示勞動市場中，學歷的影響力還是存在的。推翻了假設 2-1，教育程度越高者，成為非典型工作者機會是越低的。

表 4-5 成為非典型工作者的邏輯迴歸

	2005	2015	全體
女性			
男性	0.060 (1.062)	0.146 (1.157)	0.101 (1.107)
教育年數	-0.165*** (0.848)	-0.204*** (0.815)	-0.182*** (0.833)
已婚			
離婚或喪偶	0.929* (2.532)	0.739* (2.094)	0.837*** (2.308)
單身	0.829*** (2.290)	0.633** (1.884)	0.746*** (2.108)
私部門小規模公司			
私部門中規模公司	-0.537* (0.584)	-0.318 (0.728)	-0.441* (0.644)
私部門大規模公司	-1.315*** (0.269)	-0.374 (0.688)	-0.770*** (0.463)
公家機關	0.011 (1.011)	0.499 (1.646)	0.193 (1.213)
常數	0.467	0.962*	0.684**
Cox & Snell R <sup>2</sup>	0.082	0.081	0.077

註：\*P<0.05 \*\*P<0.01 \*\*\*P<0.001，括號內的數值為勝算比 Exp(B)

從工作者的婚姻狀況來看，2005 年的工作者，在相同條件情況下，離婚或喪偶的工作者相對於已婚的工作者，成為非典型工作者的勝算比會提高 153.2%

( $e^{0.929}-1=1.532$ )；單身的工作者相對於已婚的工作者，成為非典型工作者的勝算比會提高 129% ( $e^{0.829}-1=1.290$ )。至於 2015 年工作者的婚姻狀況，在相同條件情況下，離婚或喪偶的工作者相對於已婚的工作者，成為非典型工作的勝算比會提高 109.4% ( $e^{0.739}-1=1.094$ )；單身的工作者相對於已婚的工作者，成為非典型工作者的勝算比會提高了 88.4% ( $e^{0.633}-1=0.884$ )；而全體樣本的工作者，離婚的或喪偶的工作者相對於已婚工作者，成為非典型工作者的勝算比提高了 130.8% ( $e^{0.837}-1=1.308$ )；單身工作者的成為非典型工作者勝算比同樣提高了 110.8% ( $e^{0.746}-1=1.108$ )。推測可能是這些工作者沒有家庭的束縛之後，他們比較傾向於找自己喜歡的工作，相對於已婚的工作者尋求穩定的工作狀態。

在相同條件情況下，不同部門規模的部分，2005 年的工作者在私部門中規模公司相對於其他規模的公司，成為非典型工作者的勝算比是下降了 41.6% ( $e^{-0.537}-1=-0.416$ )；而他們在私部門大規模公司相對於其他規模公司，成為非典型工作者的勝算比是下降了 73.1% ( $e^{-1.315}-1=-0.731$ )，在公家機關上班的工作者則不會影響工作者是否成為非典型工作者；2015 年的工作者無論是在私部門的中規模、大規模公司或公家機關上班，都不會影響他是否成為非典型工作者。在全體樣本的部分，工作者在私部門中規模公司相對於私部門大規模公司、公家機關，成為非典型工作者的勝算比是下降了 35.6% ( $e^{-0.441}-1=-0.356$ )；在私部門大規模公司相對於其他規模的公司，成為非典型工作者的勝算比是下降了 53.7% ( $e^{-0.770}-1=-0.537$ )，在公家機關的工作者，成為非典型工作者的勝算比是正向增加，但是沒有顯著的。

從整體來看，在相同情況下，教育年數越高的、在私部門中規模、大規模公司工作的工作者，都不容易成為非典型工作者；離婚或喪偶、單身的工作者，他們成為非典型工作者的機會比較高。

## (二)、單身工作者邏輯迴歸

本研究另外篩選出單身的工作者，來檢驗假設 2-3 單身的男性相對於單身女性較容易成為非典型工作者，由表 4-6 的邏輯迴歸結果發現，2015 年的單身男性工作者相對於單身女性工作者，確實是比較容易成為非典型工作者，成為非典型工作者的勝算比提高了 104.6% ( $e^{0.716}-1=1.046$ )，所以假設 2-3 是支持單身的男性是比較容易成為非典型工作者，與江豐富（2011）所提出的男性單身者選擇典型工作者的機率較低，是相同的。

表 4-6 單身工作者邏輯迴歸

	2005	2015	全體
女性			
男性	-0.159 (0.853)	0.716* (2.046)	0.211 (1.235)
教育年數	0.091 (1.095)	-0.133* (0.876)	-0.021 (0.979)
私部門小規模公司			
私部門中規模公司	-0.435 (0.647)	0.012 (1.012)	-0.304 (0.738)
私部門大規模公司	-1.399** (0.247)	0.046 (1.047)	-0.617* (0.041)
公家機關	0.273 (1.314)	0.829 (2.291)	0.475 (1.608)
常數	-2.209	0.050	-0.966
Cox & Snell R <sup>2</sup>	0.042	0.053	0.019

註：\*P<0.05 \*\*P<0.01 \*\*\*P<0.001，括號內的數值為勝算比 Exp(B)

而在 2005 年的單身者無論是男性或女性並不會影響成為非典型工作者的因素，臺灣社會經過這十年來的改變，勞動市場中男性工作者有逐漸趨於劣勢狀態，表示說女性工作者已經不在像過去那樣承受太多工作不平等的待遇，有逐漸追趕上男性工作者，在現今的社會是以自己的能力為重要指標。

教育年數的部分，在相同情況下，2015 年的單身工作者，教育年數每增加一年，成為非典型工作者的勝算比是下降了 12.4% ( $e^{-0.133}-1=-0.124$ )，表示單身者教育年數越高，越不容易成為非典型工作者。

至於部門的部分，在相同條件情況下，2005 年的單身工作者在私部門大規模公司相對於其他規模公司，成為非典型工作者的勝算比是下降了 75.3% ( $e^{-1.399}-1=-0.753$ )，是不容易成為非典型工作者。2015 年單身的工作者無論是在哪一個組織規模上班，都不會是成為非典型工作者的影響因素。在全體樣本的結果看來，在相同情況下，單身工作者在私部門大規模公司相對於其他規模的公司，成為非典型工作者的勝算比是下降了 95.9% ( $e^{-0.617}-1=0.959$ )，是不容易成為非典型工作者，與 2005 年的結果是相同的。

由此可見，在 2015 年的社會中，單身男性工作者在職場上已經不再有優勢，除了要提高自己的學歷之外，在私部門大規模公司工作比較不容易成為非典型工作者。

#### 四、個別資料庫（七期一次）的描述統計

##### （一）、類別變項

就個別資料庫來看，表 4-7 的分析結果發現，男女生的比例差不多，婚姻狀況的部分已婚的工作者的比例佔了 57.7%，依然是勞動市場中的一個主體。

表 4-7 2015 年基本統計值（類別）

性別	男	422(52.0)
	女	389(48.0)
婚姻狀況	已婚	468(57.7)
	離婚、喪偶	52(6.4)
	單身	291(35.9)
目前主要工作類型	典型工作者	627(77.3)
	非典型工作者	184(22.7)
前一份工作類型	典型工作者	610(75.2)

	非典型工作者	201(24.8)
工作流動	以前和現在都是典型工作者	542(66.8)
	以前是典型現在是非典型工作者	68(8.4)
	以前是非典型現在是典型工作者	85(10.5)
	以前和現在都是非典型工作者	116(14.3)
	組織規模	私部門小規模公司
	私部門中規模公司	131(16.8)
	私部門大規模公司	156(19.9)
	公家機關	91(11.6)

註：括號內的數值為百分比

前一份工作是典型工作者的比例為 75.2%；非典型工作者的比例為 24.8%。現在的工作是典型工作者的比例為 77.3%；非典型工作者的比例為 22.7%。

組織規模的部分，在私部門小規模公司工作的人是比較多的（51.7%）。工作流動的部分，以前和現在都是典型工作者是主要勞動市場的主體（66.8%），但是一直是非典型工作者的人的比例也有 14.3%，以前是典型現在是非典型工作者的類型是最少的，只有 8.4%。

## （二）、尺度變項

表 4-8 的分析結果，這一份資料的受雇者，偏向青壯年的年齡，平均只有 39.46 歲，2015 年的個人平均每月收入為 4.09 萬元。工作過勞的部分，工作者在這一部分的平均分數是都只有過半。和主管、員工之間的關係平均分數為 4.01 分（滿分為 5 分）；和同事之間的關係平均分數為 4.17 分（滿分為 5 分），大部分的工作者與上下屬、同事相處得不錯。公司報酬的合理程度的平均分數為 17.93 分（滿分為 25 分）。

表 4-8 2015 年基本統計值（尺度）

	平均數	最小值	最大值	N
年齡	39.46 (11.64)	18	64	811
工作收入	4.09 (2.71)	0.5	25	794
教育年數	13.40 (3.36)	0	22	811
工作過勞	5.91 (2.08)	2	10	811
工作時數自主性	1.45 (0.64)	1	3	810
工作安排自主性	2.82 (0.46)	1	3	803
日常工作安排自主性	2.00 (0.78)	1	3	808
公司報酬合理程度	17.93 (4.32)	5	25	798
和主管、員工之間的關係	4.01 (0.72)	1	5	802
和同事之間的關係	4.17 (0.63)	1	5	799
是否滿意目前的工作	5.21 (0.98)	1	7	810
我願意為公司努力	3.85 (0.86)	1	5	800
替公司工作很光榮	3.65 (0.89)	1	5	800
拒絕挖角	2.66 (1.14)	1	5	787

註：括號內的數值為標準差

工作者對於自己目前的工作滿意程度，平均分數為 5.21 分（滿分為 7 分），其實也是相當高分，大部分的工作者對於自己目前的工作是滿意的，若把這三個

項目當成一個連鎖反應來看，發現當工作者的滿意目前的工作時，他在主管、員工和同事之間的關係分數應該都是高分的。我願意為公司努力的工作者，平均分數為 3.85 分（滿分為 5 分），替公司工作很光榮，平均分數為 3.65 分（滿分為 5 分），拒絕挖角，平均分數為 2.66 分（滿分為 5 分）。

## 五、變異數分析

本研究利用前一份工作和後一份工作，製作成工作流動變項，共有四種類型，第一種是以前和現在都是典型工作者，屬於不流動狀態；第二種是以前是典型現在是非典型工作者，屬於向下流動狀態；第三種是以前是非典型現在是典型工作者，屬於向上流動狀態；第四種是以前和現在都是非典型工作者，屬於不流動狀態。

### （一）、四種類型工作者的工作收入

以表 4-9 分析結果，這四種類型工作者中，維持典型工作者身分的人，他們的工作收入是最高的，而從非典型工作者流動到典型工作者身分的人，他們的工

表 4-9 四種類型工作者工作收入的變異數分析

	維持典型工作者	典型流動到非典型	非典型流動到典型	維持非典型工作者	F
工作收入	4.54 (2.87)	2.99 (2.15)	4.10 (2.51)	2.67 (1.42)	20.665***
N=794	529	67	82	116	

註：\*P<0.05 \*\*P<0.01 \*\*\*P<0.001，括號內的數值為標準差

作收入僅次於都是典型工作者，而維持非典型工作者身分的人，工作收入是最低的。

## (二)、工作過勞

以表 4-10 的分析結果，工作者一直是典型的身分，他們的工作過勞程度是最低的；工作者一直處在非典型工作者的情況的人，他們的工作過勞程度，反

表 4-10 四種類型工作者工作過勞的變異數分析

	維持典型 工作者	典型流動到 非典型	非典型流動 到典型	維持非典型 工作者	F
工作過勞	5.75 (2.10)	6.04 (1.94)	6.09 (2.18)	6.45 (1.95)	3.969**
N=811	542	68	85	116	

註：\*P<0.05 \*\*P<0.01 \*\*\*P<0.001，括號內的數值為標準差

而是最低的，與假設 3-2 相同，一直是處於非典型工作者的工作過勞程度相較於其他三種類型的工作者來說是比較高的。

## 六、邏輯迴歸

### (一)、部門流動

檢驗葉穎蓉（2004）提出約聘人員會因為公務機關好的「名聲」，繼續留在公部門。但從表 4-11 結果發現，工作者從典型流動到非典型的情況下，相對於其他部門組織規模，只有在私部門的小規模公司上班的人，比較不容易從典型流動到非典型工作者。但他們卻有可能從非典型流動非典型的情況發生，表示在私部門小規模公司上班的人，身分變動程度比較高。

表 4-11 部門流動的邏輯迴歸分析

	典型流動到非典型	非典型流動到非典型
私部門小規模公司		
私部門中規模公司	-0.350 (0.704)	-0.751 (0.472)
私部門大規模公司	-0.464 (0.629)	-0.656 (0.519)
公家機關	0.114 (1.121)	-0.723 <sup>+</sup> (0.485)

常數	-1.942***	0.569**
Cox & Snell R <sup>2</sup>	0.004	0.028

\*P<0.05 \*\*P<0.01 \*\*\*P<0.001，數值是未標準化係數，括號內的數值為勝算比

### Exp (B)

而工作者在非典型流動到非典型情況下，發現並非像葉穎蓉所指出，公部門的約聘人員願意繼續留在公部門工作，也和假設 3-1 相反，非典型工作者不會因為想留在公部門，而傾向成為非典型工作者。

## 七、多項式邏輯迴歸

就表 4-12 的結果分析來說，工作者全部都是受雇者，所以並沒有老闆或者是自己創業的人。在相同的情況下，第二種類型的工作者相對於維持典型工作者來說，教育年數每增加一年，他們從典型流動到非典型工作者的勝算比是降低了 12.9% ( $e^{-0.139}-1=-0.129$ )，表示教育程度越高的典型工作者是比較不容易向下流動成為非典型工作者。從第三種類型來看，在相同情況下，相對於維持在典型工作者來說，在第三類型的工作者，他們的教育年數每增加一年，發生非典型流動到典型工作者的情況的勝算比是下降了 11.1% ( $e^{-0.118}-1=-0.111$ )，表示在第三類型的工作者教育年數越高，比較不容易發生非典型工作者流動到典型工作者。

表 4-12 工作流動的多項式邏輯迴歸

	典型流動到 非典型工作者 (第二種類型)	非典型流動到 典型工作者 (第三種類型)	維持非典型 工作者 (第四種類型)
年齡	0.012 (1.013)	-0.016 (0.984)	-0.027* (0.974)
教育年數	-0.139** (0.871)	-0.118* (0.889)	-0.280*** (0.756)
男性	-0.091 (0.913)	0.218 (1.243)	0.318 (1.375)

女性			
單身	-0.410 (0.663)	1.342 (3.825)	0.114 (1.120)
已婚	-0.383 (0.682)	0.636 (1.888)	-0.809* (0.445)
離婚、喪偶			
公家機關	0.806 (2.238)	0.698 <sup>+</sup> (2.010)	0.474 (1.606)
私部門大規模公司	0.142 (1.152)	-0.412 (0.662)	-0.724* (0.485)
私部門中規模公司	0.114 (1.120)	-0.240 (0.786)	-0.733* (0.481)
私部門小規模公司			
常數	-0.665	-0.686	3.389***
Cox & Snell R <sup>2</sup>		0.133	

註：參考組為維持典型工作者，\*P<0.05 \*\*P<0.01 \*\*\*P<0.001，數值是未標準化係數，括號內的數值為勝算比 **Exp (B)**

在相同情況下，相對於維持在典型工作者情況，無論是單身、已婚或在不同部門公司上班的工作者，皆不會發生非典型流動到典型工作者的情況。

在相同情況下，相對於維持在典型工作者，在第四種類型中工作者的年齡越大，維持在非典型工作者的勝算比是下降了 2.6% ( $e^{-0.027}-1=-0.026$ )，表示說年紀越大的工作者並不會讓自己一直維持在非典型工作者。教育年數越高的工作者維持非典型工作者的勝算比是下降了 24.4% ( $e^{-0.280}-1=-0.244$ )，表示教育年數越高的工作者，並不會讓自己一直處在非典型工作者的情況，支持假設 1-1。一直處在非典型情況的已婚工作者，相對於單身、離婚或喪偶的工作者，發生第四種情況的勝算比是下降了 55.5% ( $e^{-0.809}-1=-0.555$ )，已婚的工作者會想盡辦法流動到典型工作者，並不會讓自己一直維持在非典型工作者的情況，而單身工作者，卻沒有影響，與假設 1-2 相反。工作者在私部門大規模公司上班相對於其他規模公司上班的人，維持在非典型工作者的勝算比會下降了 51.5% ( $e^{-0.724}-1=-0.515$ )；

工作者在私部門中規模公司上班相對於其他規模公司上班的人，維持非典型工作者的勝算比會下降了 51.9% ( $e^{-0.733}-1=-0.519$ )，在私部門大、中規模公司上班的人，比較不容易一直處在非典型工作者的情況。

這四種類型看來，相對於都是典型工作者的情況下，教育年數越高的工作者，是不會發生二三四種類型的情況，代表在勞動市場中，學歷的影響力依然是存在的。已婚的工作者不會讓自己一直處在非典型工作者的情況，在私部門中規模、大規模公司上班的人，不容易發生一直是非典型工作者的情況。

## 八、量化資料分析小結

### (一)、性別在勞動市場中的影響

在跨時資料的部分，性別並不會成為非典型工作者的影響因素，跟江豐富（2011）認為女性工作者比較容易成為非典型工作的結論是不太相同。在 2015 年的勞動市場來說，單身男性相對於單身女性來說，比較容易成為非典型工作者，這也有可能是近幾年來會慢慢呈現的趨勢，意謂著男性在職場上逐漸地失去以往在勞動市場中所占有的優勢。

在工作收入方面，發現無論是 2005 年和 2015 年的男性工作者的工作收入是比女性工作者還要多一些，女性工作者在工作收入的部分仍是受到不平等的待遇情況。

至於工作流動的部分，已婚的工作者相對於單身者、離婚或喪偶的工作者來說，一直維持在非典型工作的機會是比較少的，他們追求更穩定的工作條件，並不太希望自己一直維持在非典型工作者。

### (二)、典型與非典型工作者

典型工作者的教育程度相對於非典型工作者來說是比較高的，工作收入方面，典型工作者的薪水比非典型工作者多出了將近 1.7 萬元，在公司的部分，典型

工作者相較於非典型工作者來說，比較願意為公司努力、也覺得在公司工作有很大光榮感，且比較拒絕被挖角，尋求較穩定的工作條件。至於與主管、員工之間的關係，與同事之間的關係，並沒有太大的差異。

### (三)、公、私部門

邏輯迴歸分析中，在私部門小規模公司的人，比較不容易從典型工作者流動到非典型工作者，但他們卻有可能發生從非典型流動到非典型的情況，公部門的非典型工作者從非典型流動非典型的情況是沒有的，與葉穎蓉（2004）所提出的結果是不同的。在工作流動模型中，只有在私部門中規模、大規模公司上班的人，不太容易一直維持在非典型工作者的身分。

## 第五章、質性訪談與分析

為了補充第四章量性分析的不足，我尋找的研究對象皆以受僱者為主。我選取的這四位受僱者，他們的工作類型，包含公/私部門、典型工作者/非典型工作者、性別、職業等基本資料見表 5-1，在學校工作的為 A 和 B；在私部門工作的 C（傳統石材業）和 D（科學園區）。

表 5-1 受訪者的基本資料

受訪者	性別	學歷	職業	工作型態	工作流動
A	男	碩士	某大學系上助教	約聘專任	維持非典型工作者
B	女	大學	約聘專員	約聘正職	非典型流動到典型
C	女	大學	會計部助理	正職	非典型流動到典型
D	男	碩士	電路板和程式工程師	正職	維持典型工作者

資料來源：本研究整理

經過質性訪談之後，逐字稿整理出六個要點，分別為不同部門工作者的際遇；找工作時遇到的困境；工作成就感與困擾；職場上的人際關係；公司的風氣與面對其他公司挖角時的態度；申訴管道、權利救濟，將依序說明。

### 一、不同部門工作者的際遇

在公私部門中的典型與非典型工作者，所遇到的情況不一樣，而在這一個部分，我所討論的是這四位受訪者的工作史、他們的工作流動情況，在不同部門之間的差異。

第四章的資料分析結果中，我們曾指出，教育年數越高者越不容易成為非典型工作者，在工作流動分析結果同樣也顯示，教育年數越高者，越不會發生典型

工作者流動到非典型工作者或一直維持在非典型工作者的情況。在學校工作的訪談者 A，他現在擔任助教，工作內容主要輔助學生課業學習以及老師教學上的行政協助工作。目前工作約十年了，薪資比照科技部的約聘專任助理計算。第一年的工作是教學卓越計畫的助理，就在學校擔任專任助理，做了一年，隔年才轉為系上的助教。然而同樣在學校服務的另一位受訪者的工作情況與 A 不相同，受訪者 B 曾表示：

畢業後在秘書室工作擔任兼任助理，邊考編制內人員，一年之後才考上。…我們俗稱是編制內的正式人員，另外一種是編制內，但是是保勞保的。就是像我們這種，我們就是俗稱編制內的約聘。但是其實還有另一種人，在我們學校，他是編制外的專任助理，他是不佔我們學校缺的，算是計畫人員。對雖然他們也是一年一聘，但是他好像比較就比約聘更沒有權益。(B)

這兩位受訪者的情況，發現同樣在學校的兩個人，一個是屬於教學單位的助教，一個是行政單位的約聘編制內的專員。學校的教學單位，工作流動的頻率非常低，以至於兩個人在工作際遇是不同的。如同 A 所說的：

學校的教學單位流動算比較低，因為我是約聘專任助教，因此流動的機會很低。行政單位因為業務彈性比較大，流動機會比較高。(A)

另外，受訪者 D 和 C 都是從事的工作都是在私部門，一個是工程師、另一個是會計師助理。D 的兩份工作都是屬於工程師，屬於第一種類型的工作者，以前和現在都是典型工作者；C 則是先在補習班當課輔老師，之後轉換工作為會計部助理，屬於第三種類型工作者，前一份是非典型工作者，向上流動到典型工作

者。

除了 A 的情況與 B、C、D 三位受訪者情況不同，他們的第二份工作都是典型工作者，在勞動市場中是維持或者向上流動成為典型工作者，畢竟多數人在職場待久了，都會有機會轉向成為典型工作者。

## 二、找工作時遇到的困境

每個人在求職時，普遍會遇到不盡理想的情況，而他們從事的第一份工作會影響他們應徵下一份工作的困難程度。近幾年來臺灣的經濟情況不如以往，間接造成了工作者他們在找工作時的難度比以往更高，大多數人的畢業科系和他們目前從事的工作不相關。就工作身分流動而言，柯志哲、張珮青（2014）指出從事典型工作者的人，比較有可能繼續成為典型工作者；如果他是非典型工作者的情況，仍維持非典型工作身分的可能性較高，也就是說若他想晉升成典型工作者，會比一開始就是典型工作者來說還要困難。受訪者 B 和 D 兩個人遇到的情況就不太相同。受訪者 D：

在找第一份工作的時候，因為那時候在待業，所以我要去面試就是要多花一筆車錢，我還要準備履歷這些都是錢，去到那邊面試完，也不知道什麼時候會有結果，然後對我來說，最大的困難是待在家裡待業。第二份工作找了三個月，但是那時候不會那麼煎熬是因為第一份工作已經有一些儲蓄，所以我不用擔心錢，要擔心的只是能不能找到一間好的公司。

（D）

從他的談話內容可以感受到，他在找第一份工作那種徬徨、等待的感覺，他的第一份工作是工程師，屬於典型工作者；在他換第二份工作時，他已經不像第一次找工作那麼煎熬，他在找的是一份適合自己的公司，他的第二份工作同樣是

工程師，一樣是典型工作者，他在工作身分上的轉換是沒有遇到太大困難的。

至於受訪者 B，其基本條件與 D 不同，所以在謀職過程中，面對的處境也不太一樣。

其實在學校編制外，想轉編制內這種人非常多。而且我就會覺得，我那個時候只是個兼任助理，別人可能是專任助理。他在學校待了十年，但他的人脈什麼都比我廣，因為我覺得在學校的體制，有時候人脈佔很大一部分的。我大概面試了四五次吧！然後一開始都會覺得很沮喪，因為好像是沒有人幫我講一句話，然後就可以進去就這樣子（哈哈）。就會覺得好像希望很渺茫，因為我覺得學校是比較，講白一點就是有一點靠關係。就是還是要看你當時那個主管的因素，這樣子。但是還好後來可能就是面試還蠻順利的。然後又遇到可能之前大學認識的老師這樣子，就是天時地利人和。然後就進入了現在目前的單位，然後是完全沒有關說的。(B)

她與受訪者 D 相比之下，她在換下一份工作時，所遇到的困難是她可能沒辦法獲得這一份工作、甚至是需要離開這個工作單位，原因在於當時她是一個兼任助理，在轉成學校編制人員的時候，她面對的是跟她相同類型的競爭者。以他們兩位受訪者的情況來看，如果第一份工作是典型工作者，在工作身分上的轉換會比較容易。可以應證 Doeringer and Piore (1971) 雙元勞動市場理論內容所指出在主要勞動市場的工作者，他們可以透過外包或臨時的就業方式，讓他們從主要勞動市場流動到次級勞動市場，與在次級勞動市場的工作者，要流動到主要勞動市場相比較之下容易許多。非典型工作者流動到典型工作者的時候，遇到的挑戰是比較多，B 相對於其他三位受訪者，換工作遇到的困境比較多，雖然 A 是一直維持在非典型工作者，但是他遇到的挑戰也比較小。

### 三、工作成就感與困擾

工作者滿意自己的工作表現，且讓他們有了更多的自信，使得他們有持續的動力，我們稱之為工作成就感。然而工作者不可能是一帆風順的，在職場上要面對各種挑戰和競爭，所以當工作者陷入工作困擾中許久之後，可能會造成他們想轉換跑道，除非他們可以透過其他人或者方法來解決他們所遇到的工作困擾。

#### (一)、工作成就感

無論是典型還是非典型工作者，他們只要能在自己的工作上找到覺得有成就感的部分，他們就會持續維持下去，成為他們從事這份工作的一個動力來源。受訪者 A 曾經表示：

助教的工作和服務業一樣，服務的對象主要是老師、學生和家長。比較有成就感的應該是學生和家長可以透過我的協助得到他們希望的資訊。當然也有不少情況是需要不斷的溝通與協調。(A)

以他身為系上助教來說，能協調好學生、家長和系上之間的意見分歧，是一件不容易的事情。至於受訪者 C，遇到的情況則是畢業科系與工作內容不相符：

我現在有一部分是做公司請款，成就感的部分就是，請款做完，對方通知開發票的時候，代表我這個月已經把錢請進來了，下個月確定可以入帳這筆錢，因為我們這個請款的金額都比較大。都是幾百萬幾百萬，所以發票送出去就可以知道下個月可以進帳了（哈哈）。(C)

她從事這份工作是踏入新的領域，一個出差錯可能就會讓公司陷入危機，所以她的成就感比較偏向是完成任務的感覺。而 D 的部分是偏向於他從事的是他

有興趣的工作，且可以不斷的學到新的技術：

比較有成就感的就是我可以一直接觸電路嘛！然後再來就是有新的晶片可以讓我寫程式去操作它，然後再來就是我在驗證平台的時候，也有一部分是會用到他們第一線工程師的一些正在用的一些產品，會拿給我先在平台上先測試，這對我來說是接觸新的技術，然後我會很興奮，如果真的讓我弄出來，我會很有成就感。(D)

這三位受訪者的工作成就感，分別來自於家長和學生的肯定、自己解決不拿手問題的自信、把興趣和工作結合的那份工作的熱愛，都能使他們持續在這份工作上努力下去。

## (二)、工作困擾

每個人在工作上難免會遇到困難，包括了自己對工作內容與所學的不同、職場上的人際關係、訓練後輩者的拿捏程度、與主管的相處關係等等，訪談者 D 曾指出：

比較煩惱的，有，就是我現在也算比較資深了，然後主管有派兩個新進人員讓我訓練，但是其實我很會做事情，我不太會去訓練別人，這其實就是人際關係的部分，讓我比較困難。第一個就是我們年紀相近，其實我比較資深，但是很多事情我們都是以平輩的方式在討論，沒有誰是學長學弟制的分別，所以有時候跟新人溝通上，我不能說你現在就給我做這個，對你現在就乖乖給我做這個，不行，我要跟他溝通討論，這是我覺得最困難，我需要讓他往我想要的地方發展，但是我又不能讓他覺得我在控制他。(D)

他所遇到的問題是蠻普遍的，要在後輩面前扮演好指導者的角色，卻又不能控制他所有的行動，有時候會讓他的立場產生矛盾，加上他自己不太會去處理人際關係的問題，也就是說這方面對他來說是非常困難的。而訪談者 B 遇到的問題也是人際關係，是在於她工作上遇到瓶頸時，主管無法給予其幫助：

我的二級長官吧，就是痲。比較沒有協助我的感覺，就是他可能不會扯我後腿，或者是怎樣，可是當我需要協助的時候，他可能沒辦法提供一些協助，所以我在那個位子上會覺得有點困難，或者是有時候會覺得有點無助。就要想辦法去解決那個事情，這樣子。(B)

礙於是自己的二級長官，在遇到困難時無法獲得主管的幫助，有時候會覺得工作上很難有所突破，甚至會覺得挫折、心情低落。至於受訪者 C 曾指出：

比較難處理的，應該是銀行的部分。因為我的工作出納組，我必須要去面對銀行，銀行的所有業務，他們要資料，或者是他們現在有要一些境外公司的資料，但是我對這一塊完全不懂，這一個是我覺得比較困難的部分。(C)

她的部分比較偏向是個人能力上的問題，畢業科系與工作內容不相符合，尤其是要花時間重新學習且搞清楚銀行的報帳方式，一不小心會害公司損失了錢，甚至會自己去坐牢。

從這四位受訪者來說，典型與非典型工作者在工作上遇到的困擾，大致上可分為兩種，業務內容 (A 和 C)；人際關係 (B 和 D)。在這一方面，沒有典型與非典型工作者的差別。

#### 四、職場上的人際關係

在職場上，人際關係佔有一大的部分，公司是團隊合作，當自己在工作上遇到人際關係的問題，很容易會影響到自己的工作表現，尤其與主管的互動、應對上有一定的分寸在，主管也有可能是你的好朋友，但在公事、私事如何去做區隔，在這四位受訪者中，有些人遇到的主管私底下與他們互動良好，有些人卻是與主管保持一定的距離。與同事相處的時間應該是比較多的，讓如何跟同事保持良好關係，考驗的是個人情商（EQ），讓他們成為你工作上的夥伴，而不是你的絆腳石。

##### （一）、和主管的關係

在職場上，與主管的關係好壞，可能會影響自己在工作上的情緒、待在公司的意願。在量化研究的部分，無論是性別、工作類型的身分，在主管、同事的關係方面是沒有顯著的。而這四位受訪者與主管的關係不盡相同，遇到好的主管會跟他們一起從事休閒活動，主管和員工關係比較冷淡的，只會在公事上有互動。受訪者 D 曾表示：

我們那個部門的主管，他是一個幽默風趣，對待下屬很嚴格，應該說他嚴格有他嚴格的道理，就是他不會莫名其妙的發脾氣，他要的事情一定事先講好，除非你沒做到，他才會很生氣，會跟我們玩在一起，雖然他比我們大七歲。（D）

主管與他的年紀差距不大，所以他們在溝通上、相處上是沒有問題的，甚至還會跟他們一起玩，相反的受訪者 C，因為與主管的年紀差距過大，不太可能與她有更多的接觸，是有距離感的；有的人和主管的關係就是只有在公事有互動，不然就是沒有交集。原因在於他們與主管本來就沒有太多的話題，加上主管給人

有一種權威的距離感，只要不要犯錯，大家就平安無事，也無法期待主管會教你什麼。這兩位受訪者 C 和 B 的情況比較類似。

跟主管本來就會有一點隔閡，沒辦法太親近 哈哈！(C)

嗯..就是當然是不敢撕破臉，因為我的考績在他身上（哈哈哈哈哈），但是他也沒有對我不好或者是扯我後腿，但是我會希望我在工作上遇到困難，可以協助我或幫我這樣子。(B)

這幾位受訪者遇到主管的情況有好有壞，典型與非典型工作者皆認為，主管是無法親近的，如何跟主管維持良好的互動，一直是職場上需要學習的，除了在溝通技巧的上的磨練以外，如何與主管在討論事情上是有共識的，這些部分是需要經驗累積的。

## (二)、和同事之間的關係

這四位受訪者跟同事相處都是蠻融洽的，受訪者 A、C 都會和同事一起聚餐吃飯，同事相處還算融洽。受訪者 D 是比較偏向下班後與同事進行運動來做交流，比較少去玩：

下班後，我們會有一些比較好的同事會組一群去打壘球、打籃球，或者是打羽毛球，然後玩的部分會比較少，通常都是運動。(D)

不同於其他三位受訪者，受訪者 B 認為的相處融洽指在職場上與同事的互動，私下並沒有出去聚餐或者進行其他活動，且她和後輩相處的也不錯。但是在工作上的辛苦，比較是無法受到同事的支援。

嗯..我覺得目前都蠻融洽的耶，不管是工讀生還是後面進來，因為其實通常要進 XXX 通常都要新鮮的肝，年紀好像都不會太大，都大概三十歲左右吧！那其實都蠻聊得來的。(B)

妳可以再多補充一些 為什麼妳說需要新鮮的肝嗎？(我)

因為在 XXX 很操啊～～很忙的那陣子很常需要加班～甚至連續很常態性的加班，壓力也很大。很忙的那陣子幾乎都加班到 8.9 點～忙評鑑的事情～類似要辦一個很大型的活動。(B)

所以如果沒有評鑑的活動 妳們通常還需要加班嗎？(我)

就還好！(B)

最晚加班到幾點？妳說的那一陣子常態性加班，是連續加班一個禮拜這樣？(我)

凌晨 1 點…隔天 5 點到校。(B)

這樣一個禮拜？(我)

沒有啦～這是最晚紀錄。連續一個月 9 點左右下班吧！幾個禮拜假日也都來上班。(B)

嗯嗯！真不愧需要新鮮的肝。(我)

以她來說，有新鮮的肝遠比與同事之間的關係更來的重要，在這個單位工作，需要有很大的毅力和耐操的體力，一個校外評鑑，就讓她連續加班一個月，甚至有一天的睡眠不到四個小時。

就整體來說，這四位受訪者來說，他們與他們的同事相處的都算不錯，無論是去聚餐或者是下班一起去運動等等，都能增進同事之間的感情，在工作場上也有更多的合作和幫助，另外其實這些受訪者的年紀與他們的同事相仿，所以在溝通上是沒有太大的問題，就像是主管一樣，若是有一些年紀的話，很容易有距離感，無法有更多的互動。

## 五、公司風氣與面對其他公司挖角的態度

公司的風氣主要是由創辦人的信念所建立而成，他所聘僱的下屬，基本上會有相似的特質，當領導人想要讓組織往它的目標，會促使其成員走向同一個方向，而這樣的能量來自於組織成員對於公司的熱愛和信任，相信他們會達成他們所期待的目標。在現今的公司會建立起類似家的概念，並且定期辦活動使得成員間的情感有更為熱絡。但面對其他公司的挖角，並非是公司或者是員工的錯，很多時候是工作者想要有更好的發展，與公司之間的情感連結就相對的薄弱許多。

### (一)、公司風氣

組織攸關於領導人的心態，如何帶領組織成員往組織的目標前進，創造出屬於獨一無二的組織文化。我認為公司的基本上都有它的風氣存在，就像是學校的校風、班級的風氣一樣，會依照領導人的態度、價值觀來做決定，這是無法去測量的，是直觀的感受。只有受訪者 D 提到這一點：

公司的風氣其實是綜合起來的，公司的風氣取決於那一個創辦人他的想法，因為你知道物以類聚嘛！公司的創辦人如果他的立意是良善的，目標是很明確的，他找過來的主管也會跟他一樣有那種氣質，那些主管找進來的員工，也一定會有那樣的氣質，所以一個公司風氣是很難改變的，它取決於上層主管他的做法、想法是什麼，所以我沒辦法說公司好或怎樣，風氣好或不好，反正就是自己選適合自己的，那所謂公司的風氣，就是它目標符合你，他給的收入你可以接受，然後再來是同事間會互相幫助，不是互相鬥爭，我所謂的互相幫助，不只是閒聊那些，而是工作上他真的能夠提供你一些協助，不會的那個年資比較深的，他可以指導你，然後再來就是對員工的福利吧！就這些。(D)

他認為說公司的風氣和領導人的心態有關係，由上而下的帶動下，營造出職場上的工作氛圍，讓公司的員工有感受到家的感覺，在工作上能互相幫忙，這樣的公司才能維持長久。

## (二)、面對其他公司挖角時的態度

員工若答應其他公司的挖角，將會喪失對於組織的忠誠度，當工作型態變得隨意化、去層級化甚至是難以去預測，工作者與同僚都有可能無法建立情感關係（張晉芬 2013）。就這四位受訪者來說除了 D 把自己的個人成就為他的首要考量，其他人分別考慮的是地區問題、親戚的關係、還有年紀的問題。受訪者 B 考慮的面相比較多，

先以學校可以轉換單位的話。(我)

邀請我去喔，嗯嗯嗯可是要看那個單位那個缺怎麼樣，如果，當然相對不用犧牲這麼多下班時間，當然會想去，但是也要同時看自己的主管有沒有要放人。(B)

那撇開主管的話，如果主管也同意。(我)

就如果那邊條件都好的話，當然要過去阿，不管是薪水、可能工作壓力，如果都是比較輕鬆的，當然要過去。(B)

那如果是其他大學、外面的學校邀請妳的話哩？(我)

嗯嗯..可能要看地區耶，因為我有考慮地區的問題。(B)

若是只在學校轉換單位，考慮的是主管放不放人，若是外校的邀請，她考慮地區的問題，可能在於交通的便利性和都市的生活會影響她選擇是否跳槽的意願，但有些人是想跳槽也可能無法，原因在於跟公司的老闆有親戚的關係，

在情感方面比較會有尷尬的處境，受訪者 C 就遇到這種情況：

如果我跟那間公司沒有任何關係我就會離開，但是因為這是親戚家裡的  
公司，比較不好走。(C)

年紀的也是一個考量問題，當一位工作者逐漸步入中年以後，最害怕的就是  
在換工作，加上這位受訪者 A 一直都是維持在非典型工作者，所以他覺得目前  
的工作狀況是不錯的：

現在年紀比較大了，也比較沒市場競爭力了，因此流動的機會可能更低  
了，我覺得我盡力做好現在的工作就好了。(A)

無論是地區考量、年紀甚至是親戚公司的關係，其實可以看出這三位受訪者，  
在面對其他公司挖角時候的態度是比較傾向不願意的，考量的面向太多，反而成  
為轉換公司的包袱，但以工作者來說，大家都不太願意跳槽，有一半原因來自於  
不願意改變目前穩定的狀態，誰都無法保證換公司之後會遇到什麼樣的困境，在  
這裡沒有一個受訪者是有提到與主管或同事關係太好不想離開的，表示說其實大  
家還是會以個人考量為出發點。

## 六、申訴管道、權利救濟

在現今社會，勞工缺乏薪資的議價能力，也無法組織工會的情況下，只有任  
憑企業所創立的職業工會把持著，他們害怕的是勞工的覺醒，就像是 2016 年華  
航空服員的罷工行動，他們相對於其他公司的勞工有更多這樣的權益，很多公司  
的勞工甚至連發聲的機會都沒有。這四位受訪者，都只知道說公司有這個制度，  
但怎麼使用不確定，且公司很少有這樣的例子，像受訪者 C 就遇到她的同事不知

道如何報加班：

權益受損我是覺得還好，領不到薪水我們沒有這個問題啊，加班費的部分是會有同事他們不敢提報加班。他們說不知道要用什麼原因來跟主管提報加班，我有跟他們講過這個事情。(C)

這是一個奇怪的現象，加班費理當是可以跟公司申請的，但是員工們卻還要想理由來解釋為什麼他們要加班。是害怕被老闆發現他們能力不足嗎？還是害怕老闆會開除他們？職場上有很多不能說出來的祕密。另外就像受訪者 B 是受不了直接就離職的：

目前的話，我還沒有遇到同事有去申訴權益耶，好像通常都是我就是受不了了，然後我離職。(B)

另外兩位受訪者就只有知道有這樣的申訴管道、和去勞工局檢舉，但是付諸行動的人不多，因為大家都選擇隱忍下來。

這部分我比較少接觸。如果有應該也是跟工會或人事單位申訴。(A)

只能去勞工局檢舉了吧！(D)

當遇到工作上的權益受損時，典型與非典型工作者只知道有管道申訴，但公司很少有這樣的例子。這四位受訪者選擇消極處理態度或者只知道去哪個單位申訴而已，典型與非典型工作者沒有太大的差異。

## 七、質性資料分析小結

就這四位受訪者，無論是典型工作者或是非典型工作者，他們其實遇到蠻

多共通點，工作困擾多半是人際關係的處理、跟主管和同事的相處情況和只知道遇到權利受損時要去申訴，對於該如何執行卻不太知道。

學歷是會降低成為非典型工作者的機會，在工作流動模型中，學歷越高者發生一直是非典型工作者的勝算比是下降的，表示教育年數越高的人越不會一直停留在非典型工作者，但在質性結果中我的受訪者就有一位與量化結果分析相反，這位受訪者是碩士學歷，他的第一分工作是非典型工作者，而下一份工作又是非典型工作者，處於不流動的情況。目前在臺灣的勞動市場中，工作者身分是非典型的還是佔少數，而一直是非典型工作者的人也是非常少的，表示說在勞動市場中，工作流動是還有存在的，像我的兩位受訪者，一個透過考試轉為約聘專員、一個在傳統產業當會計助理，表示說在工作流動上任何人都有機會晉升成典型工作者。

## 第六章 結論與研究限制

### 一、結論

在本研究中，我們對於非典型工作者的特性作探討，並且分析非典型工作者在勞動市場中，是否還有向上流動的可能性、還是一直維持在非典型工作者的身分。在質性的部分，訪問了四位受訪者，了解他們的工作史、工作身分的轉換、工作成就感和困擾、職場上的人際關係、公司風氣與面對其他公司挖角的態度和權利救濟的問題。

整體而言，我們發現在勞動市場中工作流動還是存在的，非典型工作者是有機會轉為典型工作者，並非像柯志哲、張珮青（2014）所指出臺灣非典型工作者變動職務為典型工作者的可能性較低。以下從四個層面來探討本研究的發現。

#### （一）、2005 年與 2015 年典型與非典型工作者的差異

首先，跨時資料 T 檢定的部分，2005 年和 2015 年典型工作者的薪水比非典型工作者的薪水多出 1.7 萬元；在公司內，他們覺得替公司工作非常光榮，也比較會拒絕其他公司挖角。

邏輯迴歸的部分，2005 年和 2015 年工作者的教育年數越高者越不會成為非典型工作者；離婚或喪偶、單身的工作者相對於已婚工作者越容易成為非典型工作者。所以會成為非典型工作者的特徵是單身、離婚或喪偶、教育年數低。

#### （二）、工作流動

其次，工作流動的部分，多項式邏輯迴歸分析顯示，教育年數越高者，並不會使自己發生向下流動或一直維持在非典型工作者；已婚的工作者相對於單身者、離婚或喪偶的工作者來說，一直維持在非典型工作的機會是比較少的，他們追求更穩定的工作條件，並不太希望自己一直維持在非典型工作者。在私部門大、中規模公司上班的人，比較不容易維持在非典型工作者身分，而在公家機關上班

的人則沒有影響。

### (三)、四種類型的工作者特性

再者，變異數分析的結果發現，工作收入的部分，發現這四種特徵中，都是典型工作者的工作收入是最高的，而最低的是維持在非典型工作者身分的人。工作過勞部分，維持在非典型工作者身分的人，相較於其他三種類型工作者身分的人是比較高的。

### (四)、受訪者在不同部門間遭遇的差異

最後，質性的部分，這四位受訪者分別是在公部門工作的約聘助教、約聘專員和私部門的工程師、會計助理。在不同部門的工作際遇中，私部門的工作流動機會是比較大的，他們在換下一份工作的時候，比較有機會從非典型流動到典型工作者；在公部門的行政單位中，要從兼任助理到約聘專員的話（屬於編制內的人員）需要透過考試才有機會晉升，而在學校的教學單位的晉升機會是比較少的，且在公部門中，非典型工作者流動到典型工作者所遭遇到的挑戰是比較多的。

工作成就感的部分，受訪者們主要是來自於他們解決了工作上的任務感到滿足還有對於這份工作的熱愛；工作困擾的部分，多半是來自於人際關係的處理，與後輩溝通上的困擾和無法從上級長官那裡得到幫助；權利救濟的部分只知道遇到權利受損時要去申訴，對於該如何執行卻不太知道。

文末，新自由主義帶給勞動市場的影響是它強調的彈性化生產與積累模式，把勞動市場分割成兩個勞動市場，讓企業家、政府機關會因應他們所需有彈性地去調整人力，導致在次級勞動市場工作的非典型工作者，相對於典型工作者處在更不好的工作環境，在低薪資和工作保障低、缺乏工作穩定的情況下，即使是有工作的非典型工作者，他們還是淪為窮忙族（working poor）。

本文與柯志哲、張珮青（2014）所指出「臺灣非典型工作者變動職務為典型

正職工作者的可能性較低，仍維持非典型工作者身分的可能性較高，而典型工作者較有可能繼續成為非典型工作者。」做一個對話，他們描繪出一個大概的社會樣貌。而在本研究的工作流動模型中，教育年數越高的工作者，流動到非典型工作者或者是維持在非典型工作者的勝算比（機會）是下降的，年齡越高、已婚的工作者相對於單身、離婚或喪偶的工作者來說，並不會讓自己一直處在非典型工作者；在私部門的大、中規模公司上班的人，維持在非典型工作者的勝算比（機會）也是下降的。另外在私部門工作的受訪者，她在換下一份工作的時候就已經晉升成典型工作者，顯示在私部門的轉換典型工作者的機會是有可能的，不太會一直維持在非典型工作者。綜合本文結果，臺灣勞動市場確實已經出現典型與非典型工作者的區隔，而非典型工作者轉換成典型工作者的機會是有的，並不會一直維持在非典型工作者。

## 二、研究限制與建議

研究限制的部分，量化資料上，我選擇的是臺灣社會變遷基本調查問卷五期一次（2005）和七期一次（2015）「工作與生活」，作為本研究的資料分析。在選擇這個資料庫之前，曾經考慮過「人力運用調查資料庫」、「人力擬追蹤調查資料庫」、「部分工時勞工就業實況調查」。人力運用調查資料庫的非典型工作者，只詢問是否為臨時性或人力派遣工作，並沒有把非典型工作者的類型所區分出來。人力擬追蹤調查資料庫，則是只有兩年的轉換工作身分，但工作者有可能在一年之內換了好幾次工作，無從記錄到他換工作的情況。至於部分工時勞工的就業實況調查，雖然主要針對非典型工作者來詢問，但是問題過少，且偏向個人權利問題較多，沒辦法得知他們在職場上的人際關係、對於公司的認同程度。

而在臺灣社會變遷基本調查問卷，只有在七期一次有問到受訪者的前一份工作是什麼樣的身分，所以工作流動也只有從七期一次的受訪者得知工作流動的情況。另外非典型工作者的身分區分非常困難，在勞動市場中，屬於組織內的正式

成員卻是一年一聘，這很難定義成非典型工作者，尤其在學校行政單位來說，這種類型的人非常多。自己創業沒有雇用其他人（soho 族），在本研究中也是刪除的，以 Kallberg（2000）所提到的非典型工作者包含 soho 族，若以這樣的定義去劃分的話，臺灣非典型工作的比例將近三成，是比其他研究結果的非典型工作比例更多，關於非典型工作者的資料庫非常少，並沒有一個完整適合的研究資料，來探討非典型工作者，所以在分析結論上難免會有限制。

## 附錄一

### 訪談大綱

1. 可以先描述一下您從事的工作、工作內容、還有目前工作幾年了？您的薪資如何計算？有沒有加入工會？您的工作有沒有訂定契約？有，聘僱多少年？  
您現在有沒有加入勞保？有，請問是如何參加的？沒有的話是什麼原因？
2. 公司中屬於約聘工、臨時工的人多不多？這些人都是從事怎麼樣的工作內容？
3. 您會選擇這份工作的主要原因是什麼？經濟考量、個人興趣還是有其他的？
4. 請問這是您的第一份工作？如果不是，那這是第幾份？前次換工作的主要原因？前次的工作內容和現在有沒有相同？工作職位有沒有改變？
5. 是否滿意您目前的工作？最讓你感到成就感的部分有哪些？讓你感到困難、煩惱的工作內容有哪些？
6. 目前的薪水足夠您生活？需要負擔您家裡的開銷？
7. 大學讀的科系與現在工作相關？
8. 是如何找到這份工作？親人介紹？還是自己找的？找工作有遇到什麼困難或要求？
9. 您花多久升到您現在的職位？比您預期的時間有差嗎？
10. 您有想更進一步做在職進修，如果是，是為了什麼？薪水？知識？  
公司有沒有在職進修？或者是對員工進行一些訓練、研討會之類的活動
11. 目前的工作時數是否太多？會影響您日常作息？需要把工作帶回家？加班怎麼計算？休假日、國定假日等
12. 跟同事的相處狀況如何？下班後同事會有聚會 或者是假日的時候會有？  
在工作場所中，您跟哪些同事比較好？他們是您的前輩還是同時進來的同事？
13. 跟上司的相處狀況如何？上司除了跟您討論工作內容，私底下會有聚餐或者出遊等？

14. 您的家人有多少人屬於非典型工作者？家人他們都從事什麼樣的工作？而他們的薪資、福利大概是怎麼樣？
15. 請問您的未來動向？這份工作您有打算當成您一輩子的工作？還是您想要轉換什麼樣的跑道？
16. 請問您的公司在資遣非典型員工時，有沒有給予資遣費？其給予方式為何？
17. 當您在工作上權益受損時，您有哪些管道可以進行申訴，您有沒有同事遇到這些情形？那他採取什麼樣的申訴管道？
18. 組織成員流動的頻率高不高，被其他單位挖角的情況多不多？如果有公司想要挖角您去他的公司上班，開出條件比現在好，您會想要過去還是留在這裡比較好？您的考量原因是什麼？您覺得自己的組織內成員的一份子？

## 參考書目

- 王雅雲，2011，〈我國非典型就業概況〉。《臺灣勞工季刊》27：100-111。
- 王振寰，1993，《資本，勞工，與國家機器：台灣的政治與社會轉型》。
- 王振寰，2010，《追趕的極限：台灣的經濟轉型與創新》。台北：巨流。
- 江豐富，2011，〈失業、非典型就業的人口組成與工資率分析〉。《臺灣經濟預測與政策》42(1)：75-118。
- 李誠，2015，《勞基法對臺灣勞動市場運作的影響》。臺北：遠流。
- 李碧涵，2002，〈勞動體制的發展：全球化下的挑戰與改革〉。社會政策與社會工作學刊 6(1)：185-219。
- 柯志哲、張珮青，2014，〈區隔勞動市場？：探討臺灣典型與非典型工作者的工作流動與薪資差異〉。《臺灣社會學刊》55：127-177。
- 柯志哲、何明信，2002，〈臨時工之工作型態與人力資源管理－以石化業承攬商僱用之臨時工為例〉。《人力資源管理學報》2(3)：1-23。
- 柯志哲、葉穎蓉、蔡博全，2004，〈臺灣人力派遣對僱傭關係與人力資源管理影響的探討：以美國臨時性支援服務發展為對比〉。《政大勞動學報》15：1-43。
- 柯志哲、張榮利，2006，〈協力外包制度新探：以一個鋼鐵業協力外包體系為例〉。《臺灣社會學刊》37：33-78。李誠，2015，《勞基法對臺灣勞動市場運作的影響》。臺北：遠流。
- 林宗弘、洪敬舒、李健鴻、王兆慶、張峰益，2011，《崩世代－財團化、貧窮化兩少子女化的危機》。臺北：臺灣勞工陣線協會。
- 林良榮，2013，〈僱傭契約的「偽裝」與勞動權利之保護〉。頁 43-72，收錄於林良榮、孫迺翔主編，《勞動市場變遷與社會安全制度：兩岸勞動法與社會法比較》。臺北：新學林出版社。
- 林佳和，2013，〈非典型僱用專號導言〉。頁 1-5，收錄於林佳和主編《思與言》51(2)。臺北：思與言雜誌社。

- 馬財專，2013，〈臺灣非典型就業之勞動保障〉。《中鋼月刊》172：13-16。
- 孫煒、蕭全政，2013，〈全球化潮流下台灣公私部門組合型態的制度性安排〉。  
《政治科學論叢》58：109-138。
- 湯家碩、葉婉榆、葉宗宏，2011，〈台灣公私部門受僱者僱用方式和職場疲勞狀況的相關性〉。《台灣公共衛生雜誌》30(3)：230-244。
- 張芳華，2012，〈全球化下台灣部分工時工作決定因素與趨勢之探討〉。《台灣勞動評論》4：43-88。
- 張苙雲、莊淵傑，2004，〈科層勞動市場之兩性職等差距〉。《臺灣社會學刊》32：149-187。
- 張晉芬，2002，〈找回文化：勞動市場中制度與結構的性別化過程〉。《臺灣社會學刊》29：97-125。
- 張晉芬、李奕慧，2001，〈台灣中高年齡離職的勞動參與和再就業：對台汽與中石化的事件史分析〉。《台灣社會學》(1)：113-147。
- 張晉芬，2013，《勞動社會學》。臺北：政大出版社。
- 黃德北，2016，〈勞動參與：發展變遷中勞動者的角色〉。頁 267-291，收錄於簡旭伸、王振寰編，《發展研究與當代臺灣社會》。高雄：巨流。
- 黃 嫻，2017，〈終身雇用制鬆動，日本中年大叔轉職人數創 7 年新高〉。科技新報，2 月 20 日。
- 葉穎蓉，2004，〈由心理契約檢視員工工作身份對工作態度與行為的影響—以公部門的約聘人員為例〉。人力資源管理學報 4(4)：105-129。
- 管中祥，2015，〈用過即丟的約聘僱人員〉。天下雜誌，10 月 29 日。
- 趙剛，2001，〈為何反全球化？如何反？—關於全球化的一些問題的思考與對話〉。  
《台灣社會研究季刊》44：49-146。
- 閻嘉(譯)，2003。後現代的狀況-對文化變遷之緣起的探究(原著者:David Harvey)。  
周憲、許鈞主編。北京市：商務印書館。(原著出版年：1990)。

- 盧孳艷，2009，〈非典型僱用護士非病人之福〉。勞動者電子報，1月3日。
- 謝孟瑜，1999，《國家機器與勞動力市場－政治、經濟轉型中的勞動政策》。台中：東海大學社會系研究所碩士論文。
- Atkinson, John, 1984, "Manpower Strategies for Flexible Organizations." *Personnel Management* 16(8) : 28-31.
- Atkinson, John, 1987, "Flexibility of Fragmention ? The United Kingdom Labour Market in the Eighties." *Labour and Society* 12 : 87-105.
- Booth, Alison. L., Francesconi, Marco and Frank, Jeff., 2002, "Temporary Jobs : stepping stone or Dead Ends." *The Economic Journal* 112(480) : 189-213.
- Doeringer, Peter B., Piore, Michael J., 1971, "*Internal Labor Markets and Manpower analysis.*" Lexington, Mass : D.C.Health.
- Harvey, David, 1989, "*The Condition of Postmodernity.*" Cambridge, MA : Blackwell.
- Hudson, Kenneth, 2007, "The New Labor Market Segmentation : Labor Market Dualism in the New Economy." *Social Science Research* 36(1) : 286-312.
- Jyh-Jer, Roger Ko., Ying-Jung, Yvonne Yeh., 2013, "Worker Satisfaction Following Employment Restructuring: Effects of Nonstandard Workers and Downsizing on Job Satisfaction in Taiwan." *Social Indicators Research* 110 (2): 453-467.
- Kalleberg, Arne L., 2000, "Nonstandard Employment Relations : Part-time, Temporary and Contract Work." *Annual Review of Sociology* 26 (1) : 341-365.
- Neumark, D. (ed.) 2000, "*On the job: Is long-term employment a thing of the past?*" NewYork : Russell Sage Foundation.
- Mallon, M., Duberley, J., 2000, "Managers and professionals in the contingent workforce." *Human Resource Management Journal* 10 : 33-47.
- Polivka, A. E., Nardone, T., 1989, "On the definition of contingent work." *Monthly Labor Review* 112 : 9-16.

Rosenberg, Samuel, 1989, “ *The State and the labor market*” New York : Plenum Press.

Sakamoto, Arthur., Meichu, D. Chen., 1991, “ Inequality and Attainment in a Dual Labor Market.” *American Sociological Review* 56 : 295-308.