

高屏地區勞工失業與再就業經驗探討

朱柔若・童小珠

摘要

本論文主要使用深度訪談的質性資料，探討高屏地區 25 位失業勞工的失業與再就業經驗。整體而言，本研究結果發現有五：第一、失業勞工傾向於以外部歸因來解釋其失業的事實。第二、受限年齡、技術及心理障礙等，難以重返核心勞動市場是大多數失業勞工的共同遭遇。第三、經濟壓力對於失業者再就業時的生涯選擇，具有關鍵性的影響力。第四，根據失業勞工尋求再就業機會的經歷，可歸納出「積極創新型的求職者」、「時不我與型的求職者」、「邊陲受權型的求職者」、「孤立無望型的求職者」四大求職者類型。

關鍵字：失業、再就業、國營企業勞工

Abstract

This article uses the qualitative materials derived from in-depth interviews of 25 unemployed workers located in Kaohsiung and Pingtung areas to deal with the issue of under-employment and re-employment of middle-aged job seekers. It reaches the following five sets of conclusion. First, unemployed workers usually attributed their unemployment to external factors. Second, constrained by age, skill and psychological barriers, unemployed workers found it extremely difficult to return to the labor markets. Third, economic pressure stood out as the critical factor to push the employed workers to take under-paid jobs. Fourth, based on the re-employment experiences, four types of unemployed workers can be found: innovative job-seekers, anachronistic job seekers, hopeless job seekers and exploited-marginalized job seekers.

Keywords: Unemployment, Re-employment, Workers in State-owned industries

壹、前言

以往有關失業的探討，大多集中在失業原因及對策方面（石印秀，1997）；更多的研究集中在弱勢勞工的就業困境及對策（張晉芬、李奕慧，2001），或集中在某一就業政策對就業促進成效的討論上（曾敏捷、劉建良，2001；俞慧芸、李正芳，2000）。這些大多是政策取向，關心如何降低失業率以及促進就業。鮮少以質化個案研究方法，了解長期失業及邊緣勞工其就業、失業、再就業歷程，其如何經歷被邊緣化向下流動過程？其又如何試圖脫離邊緣勞動市場或長期失業狀態？本研究主要利用質性研究，透過 25 位失業勞工的深度訪談，探討三大問題：第一、失業勞工如何看待近年來經濟環境變遷對個人勞動處境的影響？如何解釋自己的失業？不同的解釋又如何造成其不同的情緒？這些情緒又如何影響到受訪者日後生活或工作的態度？第二、重返勞動市場的動機與意願、尋職時的考量，及再就業過程中的主要困境？第三、無法順利返回本業的同時迫使失業勞工發展出什麼樣不同的生涯選擇？相信有系統地分析整理這些問題的解答，對了解失業勞工如何去面對失業，走出困境有實質的意義。

本研究採取較為寬鬆的失業定義，廣納失業達 6 個月以上而且現階段仍處於失業狀況中的長期失業者，以及近年來有失業經驗但現在為邊緣就業者，都列為本次研究的受訪對象。受訪對象的取得，主要有兩大來源，一是透過高屏澎東區就業服務中心提供合適樣本，一是透過個人人際網絡尋找合適樣本，訪談樣本共 25 位（參閱表 1）。總體言之，在年齡方面，只有 3 位受訪者年齡在 40 歲以下，其餘受訪者年齡都已超過 40 歲，所以都屬於中高齡失業者，面臨家庭負擔最重的中年階段。在教育程度方面，他們的學歷都偏低，大學畢業僅占 3 位。在失業前工作方面，1 位為自營作業者；非技術性工人占 9 位，白領工作者占 6 位；技術性工人占 9 位，其中有 6 位是國營事業技術員。在過去，這些白領工作者或技術性工作者在勞動市場的處境並不太差，但隨著國營事業民營化及去工業化等，使其原具市場價值的技術、能力和勞動力的優勢不再。在受訪時就業狀況方面，仍失業中的占 7 位；打零工或從事部分工時工作者占 10 位，其中 3 位是從事簡單農事；8 位已重新找到工作，但大多屬清潔工、體力工或服務業等，其就業仍不穩定。

表 1 25 位失業勞工社經屬性與失業經歷摘要表

訪談對象	年齡／性別	居住地	學歷	失業前工作	失業原因	失業後工作
C1	52/男	屏東	高中	民國 69 年進台機，技術員，做焊接	民國 90 年台機民營化被裁員	無業，偶而到自家田裡做些農事

訪談對象	年齡／性別	居住地	學歷	失業前工作	失業原因	失業後工作
C2	46/男	屏東	高工	22 歲進台機，技術員，做車床；曾任工會幹部	民國 90 年台機民營化被裁員	無業，偶而兼賣健康食品，現因經濟因素打算賣紅豆餅
C3	46/男	屏東	國中	國中畢業就進台機，高級技術員，做電焊車床	民國 90 年台機民營化被裁員	無業，偶而用自用轎車載客，並做一些農事
C4	43/男	屏東	高工	工作常換，但都是做機械方面，有丙級執照	勞動條件不佳，老闆藉故刁難，選擇辭職（92 年）	做過擴大就業；現等職訓，偶而做模板等零工
C5	46/男	屏東	高職	石化廠，做技術員，後升至領班，工作近 20 年	工廠移大陸，選擇優退（91 年 9 月）	公共服務擴大就業，晚上兼送羊奶
C6	52/男	屏東	高中	當兵後進中船，待了 25 年	中船實施五四三計畫，於 90 年底被裁員	曾參加職訓，做過擴大就業；現晚上幫大哥接送安親班小孩子，兼做一些農事
C7	52/男	屏東	國中	錄影帶店老闆，從年輕做到現在	錄影帶業被時代淘汰，關店	曾做過擴大就業；現失業
C8	34/男	屏東	高中	萬客隆送貨，做了 9 年；台糖清潔工，做了 2 年	萬客隆倒閉；照顧阿公（民國 91 年）	曾參加職訓；現送海報，一個月一萬多元
C9	50/男	高雄	大學	貿易公司職員，做了二十多年	屆齡被資遣（民國 90 年）	曾參加職訓；現兼職送便當；偶而送海報
C10	55/男	高雄	大學	醫院檢驗技師，做了 26 年	屆齡被逼退（民國 93 年）	失業，在家照顧小孩及生病母親
C11	53/男	屏東	國中	唐榮工作 21 年	91 年唐榮民營化被資遣	賣過便當，經營不善關閉。現打算和太太幫人帶小孩
C12	42/男	屏東	國中	國中畢業就進中船，做冷作，做了 23 年	中船實施五四三計畫，90 年底選擇優退	工廠，做電焊，日薪 1600 元
C13	45/男	高雄	高職	大型電子工廠作業員，做了 22 年	工廠遷移大陸，選擇優退（民國 94 年）	大樓警衛，需輪三班
C14	49/女	高雄	高職	高職畢就進公賣局，做 21 年	人事精簡優退（86 年）；私人公司會計 5 年，公司關廠	再回學校唸二技；曾做過電話行銷；現在賣場賣壽司
C15	48/女	高雄	國小	工廠，車衣服	領班誤會，選擇辭職（民國 92 年）	曾參加職業訓練，現教人家做醋、賣醋

訪談對象	年齡／性別	居住地	學歷	失業前工作	失業原因	失業後工作
C16	43/女	高雄	高職	造船廠擔任行政助理	工廠倒閉（民國 91 年）	曾參加職訓、做過擴大就業；現在安療院擔任行政職
C17	47/女	高雄	國小	家庭式成衣廠工作	工廠倒閉；後因照顧小孩沒再工作	照顧孩子無法工作，失業中
C18	50/女	高雄	國小	大型電子工廠作業員，做了 23 年半	工廠遷移大陸，選擇優退（民國 94 年）	曾參加居家看護的職業訓練；工廠外包清潔人員
C19	42/男	高雄	大學	小報社記者；雜誌編輯	勞動條件不佳；業務縮編（民國 93）	做過擴大就業；失業中
C20	40/男	屏東	國中	工作常換，主要是修車工人；煮營養午餐	最後一個工作是因外包廠商未標到工程而失業（民國 94）	參加過測量員職訓；現失業中
C21	38/女	高雄	高職	教養院教養員，工作 15 年	業務縮編，精簡人力（民國 94 年）	失業中，現在唸夜二專幼保科
C22	50/女	屏東	高中	原是護士，結婚後辭職；大樓清潔工	工作被外勞取代（民國 93 年）	打零工（時薪洗碗工）
C23	25/男	高雄	國中	工作常換，主要是工廠體力工、搬運工、板模工	經濟不景氣，沒工可開	打零工
C24	45/男	高雄	國小	板模工人、鐵工	經濟不景氣，沒工可開	失業中
C25	48/女	屏東	國中	工廠車衣服；美容師；護佐兼打掃，做 20 年	工作被外勞取代（民國 91 年）	現自己做口罩等手工藝品販售

貳、從就業到失業

雖然大多數的勞工都是因民營化、業務緊縮，關廠歇業、屆齡被資遣或老闆刁難被迫退、工作被外勞取代等環境因素而失業，但面對失業，這群失業者如何看待這幾年經濟環境變遷對個人勞動處境的影響？如何解釋這樣一個重大生活變化？如何解釋自己的失業？因不同職業身分看待失業的反應不同，本節中將分別探討國營企業員工和非國營企業員工看待失業的不

同反應。

一、國營事業失業勞工

研究者在訪談因國營事業民營化而失業的勞工時，憤憤不平、不滿是面對失業最主要反應，主要是因他們覺得自己的工作是鐵飯碗，會失業主要是因公司經營、管理、決策不正確所造成的，因此心中充滿憤怒；其次，也因其當初預期工作是鐵飯碗，因此面對失業又多了一份震驚與難接受，甚至覺得裁員不公平。而這些早期

不滿、震驚、不公平的情緒，也會慢慢逐漸轉為心寒、無奈。

大半國營事業勞工，國中畢業就進來，就進了國營事業，一做就是二、三十年，從來也沒想過失業問題，因為覺得這是「鐵飯碗」嘛！所以認為：「還有那麼多臨時工、契約工，要裁到我們絕對沒這麼快」（C1）。因此，「臨時碰到這種問題，打擊又會比外面更大，因為已經長期習慣穩定就業了，不像私人的，他本來就隨時有打算」（C11）。除了震驚外，對公司裁員的標準，大半受訪者也覺得不公平，「誰裁誰留，根本就是不公平！都是黑箱作業」（C1），一位受訪者甚至還表示他認真工作，還得過兩次模範勞工，最後還是被裁員，「我還得過兩次模範勞工，這樣為廠賣命，還不是……，我們這種庄腳人、老實人，默默的做，還輸人家坐那邊泡茶、劃虎爛，真正這種人就不會走」（C6）。

多數受訪者認為公司經營及管理有問題，不應該由員工承擔失業，如受訪者表示：「國營事業酬庸太多，管理的人比從事生產的人還多、管理階層和下面員工又是對立的、做的人在做，領錢的人照領，虧錢是應該的。公司經營有問題，大半原因是因上面管理決策者的問題，不應該由員工承擔失業。」（C2）。對公司的決策，失業者亦有諸多不滿，認為決策者可以以其它方式代替裁員，例如減少公司外包，並將失業者安置到此部門，有些受訪者也認為即使是減薪都比直接裁員帶來的衝擊小，最後還有受訪者甚至認為：「政

府官員可以從這邊調到那邊，員工為什麼不行？而且員工同一技術已經做幾十年了，技術又好又現成」（C11）。受訪失業勞工除對公司經營、管理，以及裁員政策造成其失業感到憤憤不平外，更認為這些公司經營者無所不用其極以達其民營化政策目標，根本是為替自己留名、替自己的政治前途著想，完全不管失業對勞工會造成多大衝擊，這樣的做法讓其感到心寒。而為了達到民營化目標，最常用的手段就是個個擊破，南員北調或不時的製造分化、恐慌等，弄得勞工覺得很累，乾脆自動離職，「他們就採個個擊破方法，給你摸頭，搞分化。不然就給你南員北調，弄得你覺得很累，讓你無法適應而自動離職，或是放話造成人心恐慌，有些人會怕就簽了」（C3）。

二、非國營事業失業勞工

不同於國營事業失業勞工，對公司的作法感到心寒是私人公司失業勞工在遭遇失業時感受最深刻的。受訪失業勞工表示公司經營若有問題，願意共體時艱，但最後還是換來無情的資遣；且當老闆要你走路時，理由千百個，但全都是成本考慮；在資遣員工上是豪不留情面，甚至想盡各式辦法，只為逼你辭職，完全不念勞工過去對公司的付出。「我今天氣是氣在什麼地方，我跟你做了 26 年，到最後都沒有加薪，老闆沒賺錢，我們忍耐一點，結果你今天這樣對待我」（C10）正如學者所言，許多員工，在公司尚未關廠前就離職或被資遣，雇主運用計畫性減產、改變薪

資結構、雇用替代性勞動力或外包等使原雇用勞工的工作量不足、薪資減少，或蓄意將員工調動，使勞工無法接受降低的勞動條件或無法適應而逼員工自動離職（何燕堂，1992）。「老闆是不敢說直接叫你辭掉，他會想辦法刁難你，像是說你工具什麼的沒收好，拿一大堆的藉口，每天罵你，罵到你受不了，這種精神壓力比工作壓力還大，逼得你不得辭職了」（C4）；「就這邊給你調那邊，那邊給你調這邊，調來調去，適應不來，逼到最後，就是辭職；不然就是排休，叫你回去休息！明天又是排休，你的假有幾天可以休啊！你薪水可以領多少啊！看你待得了待不了，待不了就自己辭職了，他還省掉那筆錢」（C13）。勞工也覺得自己很弱勢，明明知道老闆下一步的動作，卻也莫可奈何，只能屈從，很悲哀！

參、再就業過程中的困境

不論是不滿、震驚或是心寒、無奈，現實生活，日子還是要過，面對失業，勞工各自藉由不同方式，找尋人生的出路，展開不同生涯。就本研究的受訪者而言，最開始不管是否有無立即經濟壓力，積極求職，努力重回核心勞動市場幾乎是所有失業者第一選擇。但是有些失業勞工即使調整了擇業意願，降低了工作期望，仍然不能順利再就業。究竟這些失業勞工在再就業過程中的碰到的主要困難為何？

一、年齡障礙

受訪的失業勞工一致表示，再就業碰

到的最大困難是年齡，受訪者自己看年齡，並不會認為是一個很大障礙，也覺得自己還至於老到無法工作，甚至覺得中高齡勞工有其好處。但求職者面對的卻是雇主或直接或間接、或婉轉或苛薄的拒絕，「打電話中應徵時，都還很好，但一到現場，身分證一看，五十幾歲了，就說你年紀太大，不要啦！可以回去好好享受、帶孫子了」。即使是對自己技術、經驗很自豪的受訪失業勞工，亦難逃年齡限制，一受訪者表示：「我現在有 8 張的證照，中船那邊考出來的，還是沒有用到的」（C6）；「像我在工作職場那麼多年了，所有流程我都做過，但是別人只要看到年齡就說不行，公司需要的不是品質，而是年輕」（C10）。不過，也有些受訪失業勞工承認現在這個年紀，體力當然比不上年青人，很多體力的工作沒有辦法做！也就能將心比心，體會這是雇主成本考量下的理性選擇。

時至今日，台灣職場的確存在著「年齡歧視」。從人力資本的理論看，一個人的工作經驗、教育程度和訓練水平決定著他們在市場中的價值，依照人力資本的理論，那些有著較好發展潛能和豐富經驗的技術工人都應當是被選擇的對象。但是企業卻在「年齡」上劃了一個鮮明的界線——「老的不要」，對於現在的勞動力市場而言，年齡既是經驗豐富和技術成熟的標誌，也意味著要付出更多的福利成本。因此，年齡始終是求職的最大阻礙，年紀愈大，求職希望愈渺茫，40 歲以上的人，一旦被企業裁員或優退，重返就業市場之路，總顯得

困難重重。

二、技術障礙

國營事業失業者，因當初是經過考試才進入營事業，因此對自己的技術有一定的自信，且認為自己在公司待了二、三十年，又正值中年，技術與經驗都正在顛峰。然實際上去應徵工作時，才發現自己的工作經驗、一技之長在雇主眼中是毫無作用，雇主或許會覺得年輕的求職者更好用。有些受訪者則表示，因其工作特殊性的關係，其在工作上所累積的技術，在新的工作職場中也根本派不上用場，如受訪者所言：「我是做加熱爐，你這些技術到外面都用不到」(C11)。

在社會的流動上，人們必須憑借自己累積的人力資本和努力來改善自己的收入地位，這是人們對現代社會合理性的一種信念。人力資本無法運用，使失業者更容易從社會結構和體制原因，而不是自身的原因，去理解影響自己進入和走出生活逆境的因素。具有較高人力資本的勞工不能得到更好的回報，除了會造成人力資源的閒置和浪費外，更容易加劇其對社會不公的情緒，不利社會的穩定和發展（李培林、張翼，2003），在受訪的幾位失業勞工已有較偏激或偏差的念頭。一位受訪者表示：「我們這些弱勢族群永遠是弱勢，還是共產主義比較好。我為了求生存，我是不是要去做違法的事」(C6)；另一位受過大學教育的失業勞工，也很感嘆的認為，「在弱勢裡面，自己的能力算是比較強勢，結果現在也淪落到要和沒技能的下

層勞動者搶飯碗」(C9)。本身專業無法派上用場，對這些失業勞工來說，是一種無奈和悲哀，對社會來說，也是重大的損失。

除了上述這些有一定的技術，卻面臨技術貶值、人力資源失靈問題的失業勞工外，本研究還有一部分失業勞工，雖有二、三十年的工作經驗，然而很多工作卻是不需技術性，「在公家機構待久了，每天做的都是重覆性、沒技術性的工作，當然還是要有一點點技巧，但最重要是勞力」(C11)。而一些在工廠工作的失業勞工，更直言：「我們這個工作那有技術性可言，就是邊做邊學，做久了就熟悉了」。一些需要技術性的工作，像開大貨車、板模工，也不是一下就學得會，對這些既沒一技之長，年紀又有的失業者，根本沒辦法做。

三、心理障礙

除了年齡、技術限制外，對大多數勞工而言，尤其是國營事業失業勞工而言，失業隱含的不只是肚子問題，還是面子問題，多數人不願意對第二份工作降格以求。這些國營事業失業勞工，通常一做就是二、三十年，他們認為經驗、技術是辛苦累積來，沒有到迫不得已的地步，怎麼也不會自貶身價做一些比以前低的工作，再就業並不是簡單的失去一個工作後再找一個工作或簡單換工作的問題。他們認為現在逼得要降低自己的勞動條件來求工作，不是為工作而生活，而是為生活而工作，他們是能適應，但去做那些是很不願

的，「我也知道要放下身段，但誰可以教我怎麼克服心理障礙？一退下來後，要踏出這一步（找工作）真不知如何踏出去。現實是殘酷的，決定和現實差距還是太大了，你就是做不到啊」（C1）

另一方面，經濟還不是那麼迫切或是就業條件不佳，收入不足抵償在交通或子女照顧等成本上的支出等，更是讓其無法突破求職心理障礙的重要因素。有受訪失業勞工就表示，「現階段經濟還不是那麼迫切，還不會考慮去做那些工作，或許以後也許會變數吧」（C2）。因此受訪者表示，勞委會說的「先求有、再求好」的道理，他們都懂，但是做不到。有受訪者甚至將此怪罪到政府，認為是政府不作爲、討好資方，任由就業環境惡化。

肆、重回核心勞動市場外的其它選擇

失業者迫於經濟壓力，不得不妥協地退讓勞動條件，接受邊緣工作；但有些人即使退讓了勞動條件，但仍進不去勞動市場，而仍處於失業狀態。有些人則仍不願退讓勞動條件，因此只能暫時退出勞動市場，他們之中有些人有農地，因此在惡化的勞動條件下，兩相權宜中，選擇返家務農；有人則是準備整裝再出發，參加職訓或重返學校，以尋求更好出路。

一、接受邊緣工作

對失業勞工而言，過去求職不順的經歷，不僅使失業勞工感到對生活缺乏

控制、退縮，一些受訪者幾次求職碰壁，加上現實經濟壓力，只好放下身段，什麼工作都做了，但心中仍非常不甘心。如一位受訪者無奈的表示：「以前想說要做什麼，做什麼，現在沒了，什麼都做。變成就是說你要妥協啊，都要妥協，像工作啦，薪水啦，跟太太之間，都要妥協。沒辦法逼得你就得去做，真的很可悲」（C10）。

迫於經濟壓力，接受邊緣工作的失業者，從事的工作，或打零工、做時薪工，幫忙或送海報、羊奶、便當等，或在大樓擔任警衛、在工廠擔任外包清潔工。這些穩定性差、收入缺乏保障的邊緣性工作，使受訪者經常處於失業—就業—再失業的惡性循環中。就如受訪者表示：「最近又找到一家電子工廠，做外包清潔工，工作時間是較穩定，只是到今年 5 月，工作又結束了，下一個工作又不知道在那兒」（C18）；「是被逼的，當然要做，都做了。像我現在比較固定的是中午去幫人家送便當，送便當、洗碗、打雜，都算時薪的。像我現在送便當也是一樣，今天他有人手，他就說你今天不用來，隨時叫你走」（C9）。

二、退出勞動市場或做小生意糊口或返家務農

一連串不順利的再就業過程中，也慢慢弱化其找工作的動機和信心，而開始懷疑自己的能力及意識到個人努力的有限性。因此，有些失業勞工只好被迫

選擇退出勞動市場，或做小生意糊口或返家務農。

1. 路邊擺攤渡生活

年齡大的失業者是典型的風險厭惡者和規避者。儘管如此，他們仍是希望可以找到一個穩定的工作，做小生意風險大，一旦遭遇經營風險，就可能陷入困境，甚至一輩子難以翻身，因此，這通常不會成為其優先選擇。一些失業勞工也認為做小生意是「賠本賺吆喝」。但即便是做小生意，談何容易？缺乏經營技巧、資金缺乏、家人不支持、拉不下臉等都是失業者從事小生意經營時重大且難以克服的障礙。因此，有打算做小生意的蠻多，但最後很多人打消此念頭。真正有行動的是C11，但最後也是經營不善、虧損倒店收場，還有一位受訪者表示，「最近迫於經濟壓力，打算要去賣紅豆餅」（C2）；其餘受訪者則都還在觀望階段。

2. 退出勞動市場，返家務農

屏東因是農業縣，很多失業者有自己的田，故不得已的情況下，從事農業也變成其出路之一，「我4個孩子都是在就讀大專院校，找不到工作，沒辦法，那我只好去從事農業」（C6）。但就如受訪者而言，從事農事，既辛苦又沒錢，也少有社會接觸，「我幹農夫一天要幹12小時，工時那麼長，所得報酬那麼一點點，像我種向日葵，正在採收時，常做到三更半夜才收工，累得像狗。怎麼辦？不勞力這個家庭要怎麼辦？不撐下去怎麼辦？」（C6）；「現就只能在自己的田裡，做一點田裡的事，種檳榔啦！檳榔那有需要每

天去，就是灌溉、灑肥料、除草這些，其它時間就是在家。愈封閉就會愈來愈封閉，剛開始我還會出去，到後來除了去田裡，那兒都不想去」（C1）。

3. 參加職訓或重返學校，以尋求更好發展

求職一再碰壁，無法靠自己找到出路時，部分失業者也會看當時個人情況來運用各項就業或社會福利資源，為自己尋找出路。這部分可能包括：(1)職業訓練——希望學習新的技能以幫助自己順利就業，或希望透過職業訓練學習做做小生意或轉換跑道。(2)公共服務擴大就業——暫時湊和著過日子，希望能藉此存些錢做小生意，或將其當成是一跳板，藉此找到更穩定、更長期的工作。(3)資格符合的會去申請失業給付，甚至有急迫經濟危機的失業者，也會想去申請社會救助。

除參加職訓提升自己技能外，也有受訪者選擇繼續進修，如參加社區大學課程或返回學校唸書，尤其是女性失業者，這或許是由於其經濟壓力較小，或許由於其再就業動機更強。參加職訓或繼續進修，都為他們的再就業重新開創出一片天。如受訪者表示：「有一段時間我也很消極，就乾脆窩在家裡做手工。就每天在想，這樣也不是辦法，是不是要突破這個瓶頸。當初我衡量一下經濟還可以，就去社區大學，因為和社會脫節了，先去社區大學，去學習，因為社區大學有很多社會人士。還有一個想法，你的人際關係好的話，找工作一定比較容易。去上課，這樣擴展出去，認識的人認識多了，機會就

多。」(C16)。

伍、小結：再就業求職者的類型檢討

影響失業者再就業選擇方式的因素，包括個人的人力資本、社會資本及經濟壓力等。失業者若擁有較多的人力資本或社會資本，或沒有立即的經濟壓力，則其在再就業選擇過程中較不願退讓勞動條件，他們對工作有較高的心理預期，然勞動市場卻無法提供其所預期的工作崗位，因此他們只好選擇退出勞動市場。另一類失業

者則是選擇參加職訓或重返學校，提升個人就業能力，以擁有更多選擇權，進而重返勞動市場。相反地，失業者若缺乏人力資本或社會資本，或有立即的經濟壓力，則其在再就業選擇過程中只能退讓勞動條件，妥協成為邊緣就業者，有些失業勞工甚至退讓勞動條件後仍進不去勞動市場。根據是否退讓勞動條件、是否重回勞動市場等求職策略，可將失業再就業者類型，分為以下四大類型，如表 2。

表 2 失業後尋求再就業的求職者類型

手段 \ 目標	退出勞動市場	重回勞動市場
不退讓勞動條件	類型 I：時不我與型 受訪者：1,2,3,4,6,11,19,20,21,24	類型 IV：積極創新型 受訪者：12,14,15,16,25
退讓勞動條件	類型 II：孤立無望型 受訪者：7,10,17	類型 III：邊緣受榨型 受訪者：5,8,9,13,18,22,23

類型 I：時不我與型的求職者

這一類型的失業者，他們其實是有工作意願，仍然希望再就業，只是在多次找工作但都沒有成功的情況下，認為即使自己再去找工作也不會找到適合自己的工作，最終放棄找工作，選擇退出勞動市場。如受訪者 C1、C2、C3、C6、C11、C19。在訪談過程中，發現部分原住民男性，並非由於沒有迫切經濟壓力，而是自認生活成本較低，這樣的生存預期逐漸培養起一種滿足現狀的心態，在勉強可以維生的情況下，他們寧願維持較低水平的生活，不願付出更多

的時間和精力去辛苦工作，如受訪者 C20、C24。「有找到一些工作，像我去一所技術學院應徵煮飯，它的時間是早上 8 點，到下午 2 點，中間休息到 4 點，4 點之後，又不知道要做到點，要做到完，是算時薪。中間 2 個小時，不知道要去那裡，白白浪費掉，4 點又是小孩子放學，這樣又會影響到我接小孩子，那它也會影響到我晚上去教會服事的工作，只好放棄」(C20)。以往的研究也顯示：在餓不死，也吃不飽的情況下，原住民對低開工數、收入低的狀態有較大的容忍力，會有「熬到景氣好轉」的心態，也較缺乏更換工作的動機

(方孝鼎, 2000)。

類型II：孤立無望型的求職者

另有一群勞工，則是即使退讓勞動條件，但仍進不去勞動市場。他們因家務照顧責任或個人就業能力等因素，被排除在勞動市場外，而處於被迫失業狀態，如受訪者 C7、C10、C17。C7 是因車禍腳有些不方便，及過去因經營錄影帶店曾留下妨害風化等前科，因此在找工作時卻屢屢被拒；C10 也是表示「我們都願意做啊！，有生活壓力啊」(C10)，但也是因年紀已 55 歲，連去找保全、送便當等工作，雇主第一句話也是「年歲那麼大了，可以回家帶孫子了」；C17 則是單親母親，兩個小孩 7 歲、11 歲，爲了照顧孩子，只能在附近找工作，且受限於自己的學歷，又缺乏勞動市場對家庭需求的支持，進而無法進入勞動市場。這些受訪者，雖然求職一再受挫，但皆表示爲了小孩、爲了自己的三餐，還是很積極的再找。他們的失業問題也不是藉由培訓，增加就業能力或降低就業期待就可以解決的。

類型III：邊緣受榨型的求職者

最早重回勞動市場的，從訪談過程中發現，主要是以下這群人：被迫爲了生計，迫不及待地找工作養家糊口的勞動者，其自知自己的人力資本少（低學歷、低技能、年齡大），可選擇的工作有限。因此，他們降低勞動條件，只要「有工作就做」，如受訪者 C5、C8、C9、C13、C18、C22、C23，他們或打零工或做時薪

工，從事送海報、送便當、送羊奶等工作、或做大樓警衛、清潔工等工作。正如受訪者所言，這些非正式的工作沒有多少社會參與的感覺，且其再就業處境是處於被選擇的社會位置，他們都經歷過「要做就做，不願意做就走，有人等著做」等隨時失去工作的威脅。因此這類的失業者，往往是迫於生計選擇進入邊緣勞動市場再就業，但即便這樣「委屈」的再就業選擇也未必一勞永逸，因其人力資本少，能夠實現再就業並保證持續就業有很大難度，如受訪者所言：「最多只能打零工，可是也是和中下階層在搶，你說他傳單，今天你有個機會，發完了，下一什麼時候，不知道。再說誰都可以發啊，而且搞不好，人家要年輕的發，不要你老的，他覺得你可能手腳笨。你三毛錢發一張，別人兩毛錢，你的工作又沒了，我們又會自相殘殺。」(C9)。因此，這些勞工即使找到工作，終會發現那多半是一份非正規的、工作條件惡劣、非常不穩定的工作，甚至這又使其陷入低收入、無保障工作、重複失業、沒有未來前景的工作中，這一群人正進入如學者所言：一個低教育程度、低技術、低薪資、低人力資本的惡性循環，而跌入了一個不斷往下沈淪的「輸者圈」(李誠, 2005)。

類型IV：積極創新型的求職者

另一群重回勞動市場的失業者，也是自知自己的人力資本少、可選擇的工作有限，但他們不願退讓勞動條件，而是選擇利用自身社會網絡，參加職訓或重返學

校，將其轉化為就業資源，並使自己的人力資源適應於勞動市場需求的人，以助其順利再就業。如受訪者 C14、C15、C16、C25，這群人皆為女性，這是相當值得注意的，「一直希望可以重新找到第二春的工作，所以希望藉由職訓多了解一些政府政策、法令。那我晚上也都會到農會或社區大學上一些相關的課程，也是希望有朝一日可以找到更好的工作。自己若做好準備，就可以隨時出發，增加一份出路！以前做公服只能說是在現有條件下現實考量的選擇，談不上工作滿意的地方。那像我現在的工作，比較穩定，這個讓我在工作上有了些選擇性了，以前我們沒有選擇，為什麼有選擇性，還是要靠我們自己啊！」(C16)。這些失業者再就業的經驗，也說明了面對同樣的社會事件，個人不只是社會結構和制度的被動接受者，生命歷程中仍顯示出個人的能動性，仍具有選擇和改變自己生活的可能性。但不可否認的，無論是積極的應對還是被動地適應變遷，宏觀制度變遷還是形塑失業者身分的重要變項，其幾乎沒有重回原工作的可能。

陸、反省與建議

對於第一與第二類退出勞動市場的受訪勞工而言，卻因被迫，或是因多次找工作都沒成功，而失去找工作信心，進而提前離開勞動市場。他們並沒有進入到一個安全的退休階段，反而進入長期的失業狀態，或是進入某種形式不就業狀態。市場的變化如此，結果迫使勞

工沒有選擇餘地，而這些變化並不是因個人懶惰、不努力，而是外在環境變遷的結果。西方學者曾區分高齡勞動市場緊縮所帶動的提早退休（early retirement）或與提前退出勞動市場（early exit）的之間差異，指出：離開勞動市場的途徑不同，將把高齡者帶進完全不同的不平等遭遇。以致於對某些人而來說，退休或許比困在枯燥的工作中更令人滿意的生活型態，退休很難說不是意味著更為安定的生活、對收入擁有更控制能力、較不需仰人鼻息的一項好選擇（Kohlin，轉引自朱柔若，1998）。據此，本研究主要利用質性個案訪談，探討失業勞工失業與再就業經驗，包括其如何解釋自己的失業？重返勞動市場的困境？以及無法順利返回本業的同時迫使失業勞工發展出什麼樣不同的生涯選擇？這對了解失業勞工如何去面對失業，走出困境有實質的意義。以下針對研究結果提出一些反省及建議。

一、失業概念的反省與重構

1. 失業等於個人失敗？

在現代社會裡，人們似乎只簡單的把「工作」等同於主流資本主義經濟下的「有酬工作」，認為只有這才能為生活帶來金錢、生理及心理上的滿足，個人也傾向以此來界定自己的價值。再加上近年來社會及大眾傳播媒體對失業者的偏見與及對有酬工作的迷思，使失業者備受歧視，亦承受尋找有酬工作的壓力。政府職訓政策、就業媒合等亦隱含其一直把失業

問題歸咎於失業者缺乏適當技能或掌握不了勞動市場資料；政策內容也過於強調「就業導向」，完全忽視失業者其他需求及尋職過程中所面對的結構性困境，這只會加重失業者的再就業壓力，迫使他們把「有酬工作」建構成生活的全部，且將失業責任歸咎於個人惰性及就業能力，最終迫使他們為了一份「有酬工作」而接受僱主無理的剝削。

2. 失業是個人責任抑或社會責任？

由失業勞工失業與再就業經驗的訪談分析中可發現：在經濟全球化、勞動市場彈性化下，傳統工業社會中的主要就業型態已經逐漸轉變為彈性而多元的就業市場，國家勢必面臨大量的長期失業、工作不穩定、低薪的就業環境。如果失業是資本主義進程中不可避免之惡，個人應如何看待自己的失業？如何找到安身之處？社會整體又應如何看待失業？如何面對這一群人？

首先，失業問題的解決需要全社會的支持，未來在政策規劃與實務工作推動上，更應積極營造免於被烙印、支持的友善環境，避免使面臨結構性失業的受害者，在遭遇非自身力量所能扭轉的失業厄運時，還得背負社會指責其好逸惡勞的非難（朱柔若，1998）。其次，經濟全球化、勞動彈性化、大量失業情況下資本家和勞工的地位更不對等。失業固然是勞資雙方的課題，但政府更不能袖手不管，就像我們的部分受訪者一再感慨：政府無能，勞工很弱勢，根本無力抗衡宏觀經濟力量。政府實有責任防止一國人口在全球

化大趨勢下被邊緣化。針對勞動市場變化，以及新的就業、失業型態，政府可以干預勞動市場的角色及範圍為何？以及就業及相關勞動政策的檢視，或許是未來應持續關注的課題。

3. 退出勞動市場？退出勞動？退休？失業？

就本研究暫時退出勞動市場的失業者而言，尤其是國營事業民營化優退的失業者，他們其實仍希望再就業，但在今日產業結構轉變，勞動市場無法提供其所預期的工作崗位下，不得不選擇退出勞動市場，成為賦閒在家的非勞動力，或是進入某種形式不就業狀態。其實，若能放棄傳統上以工作、退休這種二分法來切割人生階段的生活模式，改變退休、工作的傳統狹隘定義，建立多元的工作意義、創新特質的工作與退休選擇，將有助於這些退出勞動市場高齡者正向看待他們後半期工作生活的地位和認同。這些人可以選擇退出有酬勞動市場，但並沒有退出勞動，還是可以從事志願工作，找到有酬工作以外的社會角色，積極參與社會活動、貢獻社會，一樣有社會成就感。不過，要解構有酬工作不是生命的全部，前提是其退出有酬勞動市場，仍能維持一定經濟水準。最後，當社會就業人口不需要那麼多時，這些選擇退出有酬勞動市場工作的人，退出勞動市場，脫離了就業求職人口群，也可以減少再就業壓力。

二、誰是失業者？現行失業率衡量方式的檢討與建議

誰是失業者？我國目前失業人口之定義，只計算有找工作卻找不到工作的族群。從我們的訪談中可發現（見表 2）：最早重回勞動市場的其中一類人是迫於經濟壓力，妥協地成為邊緣受榨型的工作者；而暫時退出勞動市場的其中一類人，是多次找工作但都沒有找到自己滿意工作最終選擇退出勞動市場。這兩類人口占極大訪談個案數，但卻不包括在失業人口統計內。官方失業率既然有這樣的問題，在檢視勞動市場情況時，究竟應該採取何種態度？而這樣的勞動市場趨勢對現有政策、制度規劃的啟示又是如何？

第一，在檢視勞動市場情況時，我們不應只使用一個指標來衡量失業情形，因為失業現象是多面的，比較準確的方法是同時比較失業率、勞動參與率等，且應包括長期失業率、怯志工作者、邊緣工作者等，才能準確地反映出狀況；且由於社會結構與傳統價值的不同（如社會福利制度、家族成員的支持），就業市場的屬性也不同，各國的失業狀況與失業耐性，也不應互相類比。

第二，官方統計數字不把邊緣就業者、怯志工作者當成失業者，表面上可能使失業率下降，但實際上忽視其中隱含的重要社會議題：1.屈就邊緣就業：邊緣工作者害怕失去工作、對生活缺乏控制而產生的心理壓力，以及長期性的經濟損害，都無法在失業率中表現出來。換句話說，當工作機會變得愈來愈

不確定，人們只能更賣命工作，這使勞工陷入「賣命工作的誘惑」，工作與生活的平衡變得遙不可及（梁文傑譯，2002）。2.喪失求職的意願：由於過去工作、求職經歷，使得一些長期失業人口變成有明顯的消極心態、對生活缺乏控制的怯志工作者（轉引自丁開杰譯，2005：11）。但這些長期失業者壓根兒已放棄了找工作的希望，這使得長期失業統計呈現低估。由失業身分轉變為非經濟活動人口，不僅可能長期依賴救助生活，更嚴重的是可能導致其與社會脫節，並產生社會剝奪感。

第三，現行的法令、政策很大程度是建基於過去對工人處境的理解而作出的，過去勞工很大比例是較持久、穩定就業的。但如我們研究所發現：弱勢勞工在新的經濟形勢下所面臨的就業處境已大大不同，其經常處於「失業→就業／就業不足→再失業」的循環中，現行單一指標的失業率不足以反映這一循環困境。政策目標應是積極改善邊緣勞工的處境。最後，當失業成了經常性的現象之時，在解決失業勞工再就業問題上，教會如何應對失業，提高其心理承受能力，同時使其具備重新擇業的基本條件，才是解決問題的關鍵。

（本文作者：朱柔若現為國立中正大學勞工關係學系暨研究所教授兼南科創新研發中心主任；童小珠現為大仁科技大學社會工作系講師）

參考文獻

- 丁開杰譯（2005）T. Atkinson 原著，社會排斥、貧困和失業，經濟社會體制比較，119，8～15。
- 方孝鼎（2001）台灣底層階級研究，東海大學社會工作研究所博士論文。
- 石秀印（1997）勞動者的失業意識與失業應對策略，管理世界雙月刊，4，193～198。
- 朱柔若（1998）社會變遷中的勞工問題，揚智出版社。
- 李誠（1999）非自願性失業與台灣的永續發展，社會文化學報，8，95～118。
- 李培林、張翼（2003）走出生活逆境的陰影——失業下崗職工再就業中的人力資本失靈研究，中國社會科學，5，86～101。
- 李志輝（1999）失業概念：起源、發明與爭議，亞洲研究，29，195～204。
- 張晉芬、李奕慧（2001）臺灣中高齡離職者的勞動參與和再就業：對臺汽與中石化的事件史分析，臺灣社會學，1，113～147。
- 梁文傑譯（2002）Robert B. Reich 原著，賣命工作的誘惑——新經濟的矛盾與選擇，先覺出版社。
- 曾敏傑、劉建良（2001）中高齡勞動力退休經濟規劃與再就業意願，東吳社會學報，10，101～154。