

臺灣青年的轉銜類型、 轉銜障礙與勞動風險

李健鴻

壹、前言

2002年時，臺灣15～24歲的青年失業率上升至11.91%，成為青年失業率首次突破到10%以上的歷史記錄。自此以後，臺灣的青年失業率一直維持在10%以上，顯見臺灣勞動市場已經形成了青年高失業率的結構性問題，衍生了大量的失業青年面臨失業後的經濟難題與社會排除困境，成為臺灣社會長期面臨的難題之一。

面對青年高失業率問題的原因，臺灣社會最為廣泛流傳的主流論述就是「青年就業能力不足論」，這項觀點強調青年失業的主因是：青年的個人「就業能力不足」，難以符合雇主的用人需求，因此青年的失業率偏高，特別是剛從學校畢業的初次尋職青年，往往出現所謂「學用落差」的問題，因為初次尋職青年不僅專業技能不足，而且明顯不足的就業能力還有「良好的工作態度」、「穩定性及抗壓

性」、「解決問題能力」等項目，但是這些就業能力卻正是許多雇主優先重視的甄選重點，導致青年的高失業率（行政院青年輔導委員會，2006；鄭仁偉，2011）。

「青年就業能力不足論」顯然是一種「雇主取向」的簡化看法，無法完整解釋青年失業的原因，因為這項觀點存在著二項明顯的問題，第一項問題是：只有從雇主需求的角度，瞭解雇主對於僱用青年的要求條件，並沒有從青年的角度，瞭解尋職青年在求職過程面臨的問題，難以完整理解青年失業的原因。第二項問題是：在「青年就業能力不足」觀點的背後，隱含了一種對於「尋職青年」的假設：所有尋職青年面臨的尋職障礙因素都是相同的，其實，尋職青年在尋職過程中，會面臨各種複雜的尋職障礙因素，青年個人的就業能力高低，只是影響因素之一，並不是唯一的因素。

有鑒於臺灣社會長期存在青年高失

業率的問題，確實有必要進行探討，以瞭解臺灣青年失業的影響因素。因此，本文擬從「青年轉銜」的觀點出發，採取「次級資料分析」的方法，重新理解當前臺灣青年的失業原因。本文將探討以下議題：臺灣青年從學校進入勞動市場開始初次尋職的轉銜過程中，面臨的轉銜障礙因素為何？青年初次尋職後的轉銜結果，有那些不同的類型？本文以下的論述，首先將說明「青年轉銜」的定義與轉銜類型，其次將說明臺灣青年轉銜類型的分類架構，第四部分將分析初次尋職青年的轉銜障礙因素，以及初次尋職的長期失業青年面臨的轉銜障礙因素，第五部分將分析「曾經就業的失業青年」青年面臨的勞動風險，第六部分將分析「畢業後未尋職青年」的類型，最後，本文將提出青年就業政策的建議。

貳、青年轉銜的定義與轉銜類型

根據德國勞動學者Günther Schmid在1990年代後期提出的「轉銜勞動市場理論」（Transitional Labor Markets Theory），所謂「轉銜」（transition）的定義是指：「勞動者在生涯的連續過程中，從原本穩定的中介地位，轉換與銜接到另一個地位」（Schmid, 2002）。

一、青年轉銜的定義

從上述定義進一步詮釋「轉銜」的涵義，至少具有二個層次的意義。首先，就「個人層次」而言，所謂「轉銜」是由「勞動者在長期職業生涯歷程中的每一個段落、生涯軌跡歷程中的每一個變動時期」所構成，而勞動者所經歷的每一個新的生涯段落與變動時期，都代表著「勞動者的職業地位轉換與變動」（Gazier & Gautié, 2009）。第二，就「集體層次」而言，所謂「轉銜」意指：當一群人的生活方式發生了集體的變動情形，進而出現長期持續、有組織性的集體轉移期間與過程，特別是當一群人被迫從教育體系轉移到勞動市場工作、以及從工作生活轉移為退休生活的集體轉移過程，集體層次的轉銜概念強調：集體變動的力量對於身處其中的所有個人的生涯都會產生重大的影響（Gazier, 2002）。

前述所謂「一群人被迫從教育體系轉移到勞動市場內就業」，其主要指涉的對象就是「青年」，因此具體的描述應該是：「一群青年集體從教育體系轉移到勞動市場內尋職與就業的過程」，一般將這種「青年集體轉移的過程」稱之為「青年轉銜」（youth transition）。根據「經濟合作暨發展組織」（Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD）提出的定義，所謂「青年轉銜」意指：青年從學校到就業的轉換銜接過程

（from school-to-work transition），而在此指稱的「轉換銜接過程」則是意指：青年從「義務教育結束」到「獲得一份穩定的全時工作」之間所歷經的時期（OECD, 1996），至於「義務教育結束」的年齡，往往隨著各國教育體制的規定而有所不同，多數先進國家的規定是「青年於高中或高職畢業時的年齡」。

二、青年轉銜的類型

「青年轉銜」這項概念的形成背景，源自於在全球化時代下，受到勞動市場彈性的影響，不僅各種非典型工作的型態日益複雜，而且工作不穩定的風險持續增加，「就業」與「失業」的界限也出現模糊，因此使得青年從學校到就業的轉銜歷程，開始出現「多樣性」（diversity）與「可回復性」（reversibility）的生涯發展特徵，歐洲學者以「Yo-Yo」稱之（Walther, 2002）。所謂「多樣性」是指：青年的生涯發展歷程，出現了各種不同於「標準化生涯模式」（就學—就業—結婚—生子—退休）的發展模式。而所謂「可回復性」則是指：青年在畢業後進入職場，成為成人之後，仍有可能回復到青年階段，使青年生涯出現「回復生涯」的發展途徑。

「Yo-Yo」觀點強調當代青年的「轉銜歷程」中，具有「多樣性」的生涯發展特徵，而多樣性的轉銜歷程，將會導致初

次尋職青年面臨不同程度的轉銜障礙風險，進而產生不同類型的青年轉銜結果。歐洲學者Quintini與Manfredi（2009）從「青年轉銜」的觀點分析歐洲青年的轉銜情形，將歐洲青年的轉銜結果區分為四種類型，第一種是「高成就表現者」（high performer），意指青年從學校畢業後的六個月內就順利就業，由於這群青年從學校畢業以後，半年內就順利就業，因此面臨的轉銜障礙問題最少。第二種是「整合不佳的新進者」（poorly-integrated new-entrants），意指青年在畢業後，雖然曾經有就業經歷，但是卻容易再失業，多次進入與退出勞動市場，由於這些青年從學校畢業以後，曾經有就業的經歷，不同於從學校畢業後未曾就業的初次尋職青年，因此又可以稱之為「整合不佳的非初次尋職青年」，而這些青年所面臨的轉銜障礙風險，相對高於「高度成就表現的青年」。第三種是「重回教育體系者」（return to educations），意指青年從學校畢業以後，雖然曾經就業，但是因為勞動條件不佳或是職涯發展不明，因此重新回到學校讀書，面臨的轉銜障礙風險，相對高於「整合不佳的新進者」。第四種是「落後青年」（youth left behind），意指青年從學校畢業後，雖然持續尋職，但是一直沒有順利就業，成為「被排除在勞動市場外」的就業落後青年，這群青年面臨的轉銜障礙風險最大，而且會超過一年以

上始終未能就業，成為「初次尋職的長期失業青年」。

參、臺灣青年轉銜類型的分析

上述關於歐洲青年轉銜類型的觀點，雖然提供了分析臺灣青年轉銜類型的初步參考架構，不過實際上，臺灣青年的轉銜就業類型究竟為何，仍然必須依照臺灣的青年轉銜調查，予以修正。目前臺灣的政府與學界針對臺灣青年轉銜情形的大型調查尚屬有限，近期的大規模調查是行政院主計總處（2015）的《青少年生活狀況調查報告》，這項調查從青年離開學校後開始尋職的時間來分析，可以區分為五類，第一類是「畢業時已順利轉銜就業的青年」，意指：青年於最高學歷畢業前已經開始找尋工作、而且畢業時已經找到工作。第二類是「提早尋職但畢業時尚未就業的青年」，意指：青年於畢業前已經開始找尋工作、並且於畢業時尚未找到工作。第三類是「畢業後初次尋職的青年」，意指：畢業後六個月內開始初次尋職的青年，這群青年的人數最多。第四類是「畢業後消極尋職的青年」，這群青年在畢業後的尋職態度比較消極，因此在畢業後六個月至12個月才開始尋職；第五類是「畢業後未尋職的青年」，這群青年在畢業後從未尋職。

行政院主計總處的調查方法，乃是

依照「初次尋職青年的開始尋職時間」進行分類，這種作法雖然有助於瞭解臺灣青年在轉銜初期開始尋職情形的分類，但是並未直接調查青年轉銜就業的結果，因此有必要再參考其它的青年就業調查予以修正。根據勞動部公布的2022年《青年勞工就業狀況調查》顯示，初次尋職青年的轉銜就業結果是：青年初次順利就業前的尋職時間，以「1個月內」占62.5%為最高，其次是「超過1個月至3個月」占22.4%；再其次是「3個月至6個月」占8.5%，尋職時間超過6個月者占6.5%。另外，根據勞動部歷年「青年勞工就業狀況調查」顯示，青年勞工在初次就業後，持續穩定從事第一份工作者的平均占比是42.0%，換言之，代表有58.0%的青年在從事第一份工作一段時間後就離職，成為「曾經就業的失業青年」。

綜合行政院主計總處、勞動部歷次青年就業調查結果（註1），再參考前述歐洲學者關於「青年轉銜就業型態」的類型，本文將臺灣青年從學校畢業後的轉銜情形，區分為四種類型，參見表1可以得知，第一類是「畢業時已轉銜就業的青年」，意指：青年從學校畢業之前，已經開始尋職，並且在學校畢業時已經順利轉銜就業；第二類是「畢業後初次尋職青年」，意指畢業後開始找工作的初次尋職青年，依照青年尋職時間的長短，又可以區分為「初次尋職的一般失業青年」（尋

表 1 臺灣青年的轉銜類型

| 類型 | 畢業時已經轉銜就業的青年 | 畢業後初次尋職的青年 | 畢業後未尋職青年 | 畢業後曾就業的失業青年 |
|------|--------------|------------|----------|-------------|
| 2012 | 25.8% | 44.1% | 30.1% | 61.9% |
| 2014 | 16.2% | 45.6% | 38.2% | 58.7% |
| 2016 | 28.2% | 38.0% | 33.8% | 59.0% |
| 2018 | 41.1% | 24.5% | 34.1% | 54.2% |
| 2019 | 42.9% | 26.7% | 30.4% | 57.6% |
| 2022 | 45.9% | 31.01% | 23.08% | 57.4% |
| 平均 | 33.35% | 34.91% | 31.61% | 58.0% |

資料來源：勞動部2012~2022年《青年勞工就業狀況調查》（表中「順利轉銜就業的青年」、「初次尋職青年」、「未尋職青年」三者合計為100%，「曾就業的失業青年」是指「初次尋職青年」在短暫就業後自願離職或被解僱的失業青年）。

職時間在一年以內尋職成功）、「初次尋職的長期失業青年」（尋職時間超過一年以上未尋職成功）等二種次類型；第三類是「畢業後曾經就業的失業青年」的類型，意指：初次尋職的青年在短期從事第一份工作一段時間以後，其中有部分的青年會選擇離職，依照離職原因，又可以區分為「自願性離職的失業青年」、「非自願性離職的失業青年」等二種次類型；第四類是「畢業後未尋職的青年」，意指：青年從學校畢業後，在找到第一份工作以前，沒有尋職行為，依照青年的未尋職原因，又可以區分為「怯志青年」（包括賦

閒在家、從事旅遊活動）、「準備考試青年」、「服兵役青年」、「無酬家屬工作青年」（在家幫忙工作）、「參加進修訓練青年」等五種次類型。

肆、「畢業後初次尋職青年」的轉銜障礙因素

依照上述臺灣青年轉銜的分類架構，以下將從「青年轉銜」觀點切入，分析各類青年的轉銜問題，首先將說明「畢業後初次尋職青年」在轉銜過程中面臨的轉銜障礙因素，重新理解臺灣的初次尋職青年

面臨的尋職困難問題與失業原因，藉以反思當前臺灣社會中許多人主張的「青年就業能力不足論」是否有所不足。

一、畢業後初次尋職青年及其轉銜障礙因素

「青年就業能力不足論」主張青年失業率偏高的主因是：青年的就業能力不足，難以符合雇主的需求，但是這種說

法，其實並不符合科學調查的結果。根據勞動部公布的歷年「青年勞工就業狀況調查報告」，從表2可以得知：從2010～2022年，歷年調查結果的排序都相同，初次尋職青年面臨的首要轉銜障礙因素都是「經歷不足」，其次是「不知道自己適合做哪方面工作」，第三是「技能不足」，第四是「求職面試技巧不足或不會寫履歷」，其次依序是「適合的職缺少」、

表 2 青年初次尋職時的轉銜障礙因素（單位：%）

| 類型 | 2010年 | 2010年 | 2016年 | 2018年 | 2022年 |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 沒有遇到尋職困難 | 50.8 | 37.5 | 48.94 | 52.1 | 51.1 |
| 有遇到尋職困難 | 49.2 | 62.5 | 51.06 | 47.9 | 48.9 |
| 經歷不足 | 31.9 | 36.6 | 30.1 | 27.4 | 29.1 |
| 不知道自己適合哪方面工作 | 26.4 | 33.6 | 28.8 | 27.3 | 26.9 |
| 求職面試技巧不足或不會寫履歷 | 16.4 | 16.0 | 16.62 | 15.2 | 16.2 |
| 技能不足 | 18.5 | 18.8 | 19.1 | 16.5 | 19.9 |
| 工作內容要求不瞭解 | 11.3 | 12.5 | 13.2 | 12.9 | 11.6 |
| 適合的職缺少 | 13.4 | 15.0 | 12.04 | 9.5 | 8.9 |
| 求職管道不足 | 10.3 | 7.8 | 7.80 | 6.2 | 5.2 |
| 學歷不足 | 12.1 | 10.0 | 8.1 | 7.0 | 7.1 |

資料來源：勞動部2012～2022年《青年勞工就業狀況調查》（尋職困難情形可複選，故各細項之加總大於100%）。

「求職管道不足」，顯示除了「技能不足」、「求職面試技巧不足」等直接與「就業能力」相關的轉銜障礙因素之外，初次尋職青年其實還面臨了「職涯目標不明確」、「工作內容要求不瞭解」、「適合的職缺少」、「求職管道不足」等各項轉銜障礙因素，由此可見，「青年就業能力不足論」對於青年失業問題的解釋，明顯忽略了多項因素。

進一步針對青年在初次尋職時的「轉銜障礙因素」與「教育程度」進行交叉分

析，從表3可以得知：在2022年時，所有學歷的初次尋職青年中，都有最高比例（25%～30%）的初次尋職青年面臨「經歷不足」的轉銜障礙。另外，相較於「國中」、「高中職」與「專科」學歷的初次尋職青年，有較高比例的「大學」與「研究所」學歷的初次尋職青年，面臨「不知道自己適合哪方面工作」、「求職面試技巧不足」、「工作內容要求不瞭解」、「適合的職缺少」等轉銜障礙。相對而言，「國中」與「高中職」等較低學歷的

表 3 青年初次尋職的轉銜障礙因素與教育程度的交叉分析（單位：%）

| | 國中及以下 | 高中及高職 | 專科 | 專科 | 研究所 |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 經歷不足 | 30.82 | 25.42 | 24.26 | 30.39 | 30.89 |
| 不知道自己適合哪方面工作 | 18.57 | 23.98 | 17.54 | 28.84 | 26.34 |
| 求職面試技巧不足或不會寫履歷 | 6.63 | 9.21 | 10.93 | 18.47 | 20.02 |
| 技能不足 | 20.56 | 20.62 | 13.59 | 20.42 | 18.56 |
| 工作內容要求不瞭解 | 4.35 | 8.55 | 8.25 | 12.26 | 17.75 |
| 適合的職缺少 | 3.93 | 5.38 | 6.51 | 10.20 | 10.35 |
| 求職管道不足 | 3.39 | 5.64 | 7.75 | 4.63 | 7.54 |
| 學歷不足 | 12.29 | 13.72 | 6.99 | 5.49 | 2.64 |

資料來源：勞動部2022年《青年勞工就業狀況調查》（尋職困難情形可複選，故各細項之加總大於100%）。

初次尋職青年中，則有較高比例的青年面臨「學歷不足」的轉銜障礙。至於直接與「就業能力」相關的「技能不足」因素，除了「專科」學歷的初次尋職青年，比例

較低之外，其它各種學歷的初次尋職青年，都有18%～20%面臨「技能不足」的轉銜障礙。

表 4 15 ～ 24 歲失業青年的工作機會與未就業原因

| | 2016年 | 2022年 |
|-------------|----------------|----------------|
| 沒有工作機會 | 5萬6千人 (55.06%) | 6萬2千人 (60.9%) |
| 有工作機會但未就業原因 | 4萬7千人 (44.94%) | 4萬1千人 (39.1%) |
| 1.勞動條件不佳 | 7萬6千人 (41.17%) | 3萬6千人 (35.43%) |
| (1) 待遇不符期望 | 3萬人 (29.54%) | 2萬8千人 (27.00%) |
| (2) 工作地點不理想 | 5千人 (4.94%) | 1千人 (1.01%) |
| (3) 工作環境不佳 | 2千人 (2.05%) | 5千人 (5.35%) |
| (4) 工作時間不適合 | 1千人 (0.87%) | 0人 (0.00%) |
| (5) 需輪班或排休 | 4千人 (3.77%) | 2千人 (2.07%) |
| 2.職涯發展不佳 | 4千人 (3.77%) | 2.76千人 (2.15%) |
| (1) 學非所用 | 0人 (0.00%) | 0人 (0.00%) |
| (2) 遠景不佳 | 0人 (0.00%) | 2.43千人 (1.84%) |
| (3) 興趣不合 | 4千人 (3.77%) | 0.33千人 (0.31%) |
| 3.其他 | 0人 (0.00%) | 2千人 (1.51%) |

資料來源：行政院主計總處2016～2022年《人力運用調查年報》。

二、初次尋職的長期失業青年及其轉銜障礙因素

初次尋職青年在轉銜過程中會面臨不同障礙程度的風險因素，其中又以「長期失業青年」所面臨的轉銜障礙風險最大。MacDonald與Marsh（2004）從「排除性轉銜」（exclusionary transition）的觀點分析指出，初次尋職青年從學校轉銜到職場的過程中，其轉銜就業結果主要是受到「機會結構」因素的影響，若是初次尋職青年處於「機會結構不足」的勞動市場環境中，特別是生活在經濟弱勢地區或是偏遠地區的初次尋職青年，將容易淪入「社會排除性」的轉銜處境中，很可能淪入長期失業的困境中。

「排除性轉銜」的觀點，強調「就業機會不足」的勞動市場結構性因素的影響，很可能導致青年被迫面臨長期失業的處境，明顯不同於「就業能力不足論」，提供了解釋青年淪為長期失業者的轉銜障礙因素。從「排除性轉銜」觀點來分析臺灣的初次尋職青年淪為長期失業者的原因，從表2可以得知，從2010～2022年，有高達46.9%～62.5%的初次尋職青年面臨尋職困難的轉銜障礙，這些初次尋職青年若是沒有獲得即時的協助，很有可能淪為長期失業青年。再從表4可以得知：從2016～2022年，在15～24歲的失業青年之中，始終有多達55.06%～60.9%失業青年的未就業原因是「沒有就業機會」，代表

「就業機會不足」已經成為失業青年難以就業的重要結構性因素，失業青年被迫淪入「社會排除」的失業困境。

15～24歲的失業青年中，除了有部分失業青年面臨「沒有就業機會」因素之外，還有部分失業青年的失業原因是「有就業機會但是未就業」，在2022年時，這群失業青年占39.1%，而「未就業」的因素，歸納起來，「勞動條件不佳」（待遇太低、地點不理想、工作環境不良、工時不合適等四項因素，合計占35.43%）與「職涯發展風險」（學非所用、遠景不佳、興趣不合等三項因素，合計占2.15%）是二大主因。綜合上述，「就業機會不足風險」、「勞動條件不佳」、「職涯發展風險」等三項因素，乃是當前臺灣失業青年面臨「社會排除」失業困境的主要原因，重點是：「就業機會不足風險」、「勞動條件不佳」因素都不是失業青年個人的就業能力不足問題，而是失業青年個人難以對抗的就業市場環境惡化的結構性問題。

伍、「曾經就業的失業青年」類型及其勞動風險

除了畢業後初次尋職青年面臨轉銜障礙問題之外，即使是畢業後初次就業的青年，也可能面臨失業的風險，成為「曾經就業的失業青年」。傳統的「青年勞動

市場區隔」觀點認為，由於青年與成人二種勞動人口的人口特性不相同，因此青年勞動市場與成年人的勞動市場有所區隔與差異，進而導致青年的就業與失業的模式

也與成年人不同。O'Higgins（2001）指出，從雇主的角度來看，「青年勞動市場區隔」觀點認為青年的工作經驗不足、技術不成熟、工作不穩定，因此雇主偏好僱

表 5 曾經就業之失業青年的失業原因（2017～2022 年）

| | 2017年 | | 2022年 | |
|-------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|
| 失業原因 | 15~29歲的失業青年人數 | 15~29歲的失業青年人數 | 15~29歲的失業青年人數 | 曾就業之失業青年占全部失業青年的比例 |
| 自願性失業 | | | | |
| 不滿意原有工作 | 74,261人 | 67.83% | 63,766人 | 63.0% |
| 傷病或健康不佳 | 1,076人 | 0.98% | 1,864人 | 1.84% |
| 女性結婚或生育 | 525人 | 0.47% | 0人 | 0.0% |
| 做家事或照顧家人 | 427人 | 0.39% | 514人 | 0.50% |
| 其他 | 1,721人 | 1.57% | 1,211人 | 1.19% |
| 合計 | 76,280人 | 71.24% | 67,355人 | 66.53% |
| 非自願性失業 | | | | |
| 工作場所業務緊縮或歇業 | 19,857人 | 18.13% | 25,833人 | 25.53% |
| 非典型工作結束 | 11,609人 | 10.60% | 8,002人 | 7.93% |
| 合計 | 31,466人 | 28.73% | 27,708人 | 33.46% |
| 總計 | 109,476人 | 100% | 111,144人 | 100% |

資料來源：行政院主計總處2017～2022年《人力運用調查年報》。

用成年人，相對較不願意僱用青年，因此導致青年的失業率偏高；再從青年的角度來看，「青年勞動市場區隔」觀點認為青年由於尚未承擔家計的責任，比較容易對工作感到不滿而自願離職，使青年的失業率高於成人。

若是從「青年勞動市場區隔」觀點，來分析臺灣「曾經就業之失業青年」的高失業率問題時，根據行政院主計總處的《人力資源調查報告》顯示，在2022年時，臺灣15～29歲的「曾經就業的失業青年」人數有100,828人，占有所有失業青年人數的53.0%，可見有超過半數的臺灣失業青年曾經有就業經歷，但是後來卻失業。進一步深入分析這群青年的失業原因，從表5可以得知，從2017～2022年，這群青年的失業因素排序都相同，首要因素是「不滿意原有工作」，高達63.0%～67.83%，如果再加上「傷病或健康不佳」、「女性結婚或生育」、「做家事或照顧家人」等「自願性失業因素」，這群失業青年中，合計有高達65.53%～71.24%的失業原因是「自願性失業因素」；相對而言，「工作場所業務緊縮或歇業」、「非典型工作結束」等「非自願性失業因素」的占比則是28.73%～33.46%。

綜合而言，「青年勞動市場區隔」觀點雖然可說明臺灣青年的失業是以「自願性失業」為多數，但是卻難以解釋臺灣的

「曾經就業之失業青年」的自願性失業原因中，為何「家庭責任」（做家事或照顧家人、女性結婚或生育）與「健康風險」（傷病、健康不佳）是青年會選擇離職的二項主因，而這二項主因，顯然比「青年勞動市場區隔」觀點所指稱的「青年容易對工作感到不滿而離職」更加複雜；另外，「青年勞動市場區隔」觀點也忽略了仍然有28%～33%的「曾經就業之失業青年」是「非自願性失業者」。

陸、「畢業後未尋職青年」的類型

臺灣社會中，有許多人將「畢業後未尋職青年」，以「啃老族」、「靠爸族」等負面名詞來指稱，因為許多民眾廣為認知的一種常識性看法是：所謂「失業者」就是指「沒有工作的人」，而既然「就業意願低落的啃老族青年、靠爸族青年」都是「沒有工作的青年」，因此「啃老族青年」、「靠爸族青年」當然都是「失業青年」。其實，這種常識性認知並不符合國際上對於「失業者」的通用定義，依照「國際勞工組織」與各國政府普遍採用的定義，所謂「失業者」不但必須符合「沒有工作」這項要件，而且還必須同時具備「有工作能力」、「正在尋找工作」等二項要件，因此，如果有一位「沒有工作的青年」，並沒有尋找工作的行為，並不能

稱之為「失業青年」，而應該稱為「怯志青年」（discouraged youth）。

事實上，「畢業後未尋職青年」並不是同質性的群體，而是由不同類型的青年組成。根據勞動部歷年「青年勞工就業狀況調查」顯示，從表6可以得知，「畢業後未尋職青年」在找到第一份工作前，從2012～2022年，主要活動都是以「宅居在家」的比例最高，占10.85%～26.0%，其次依序是：「服兵役」占13.9%～16.0%、「從事旅遊活動」占6.65%～14.0%、「準備考試」占5.16%～10.7%、「在家幫忙」占1.98%～14.8%、「參加短期進修」占2.6%～10.1%、「職業訓練」占0.97%～4.3%。

從勞動身分來區分時，「準備考試」是待業身分、「服兵役」青年是武裝勞動力人口、「在家幫忙工作」是無酬家屬工作者、「參加短期進修」與「職業訓練」都是參加訓練青年，這些畢業青年雖然尚未尋職，但是都有明確的生涯目標，甚至正在從事正當的活動，因此，不應該以「啃老族」、「靠爸族」來指稱。相對而言，最值得關注的青年群體是：「宅居在家」、「從事旅遊活動」等二種青年還沒有明確的生涯目標，也沒有出現尋職行為，可以歸類為「怯志青年」，合計占17.45%～39.2%，不過近年已經有明顯減少的趨勢，在2012～2016年介於35.8%～9.2%，2018-2022年已經減少為17.45%～

25.3%。

柒、結語：邁向「分類輔導協助」的青年就業政策

臺灣青年從學校畢業後，呈現出「多樣化」的轉銜就業類型，而且各種類型的青年面臨著不同的轉銜障礙因素與勞動風險，主流的「青年就業能力不足」觀點，其實無法提供完整的解釋，因此應該從青年轉銜的觀點，重新針對面臨不同轉銜障礙與勞動風險的各種青年群體，採取「分類輔導協助」的青年就業政策。基於上述，謹提出下列協助青年的就業政策方向。

一、初次尋職青年

（一）職涯目標不明確之青年

1. 擴大設立青年職涯發展中心：先進行深度的個人化就業諮商，瞭解青年的職業生涯想法，再輔以職業性向測驗，以協助青年自我探索瞭解個人之職業性向，討論形成初期的職業目標，進而提供青年獲得職缺資訊、求職技巧訓練等就業服務措施，或是提供職業目標確定但工作技能不足的青年獲得職業訓練。

2. 公立就業中心也應加強提供職涯諮詢的功能：針對青年的初期職業目標，提供相關的就業市場職缺與職能資訊，並可以視需要提供職業性向測驗、職場參訪活

動或是職場達人講座。

（二）初次尋職的長期失業青年

由於初次尋職青年面臨經歷不足、職涯目標不明確、技能不足、職缺資訊不足等多重的轉銜障礙因素，為預防成為長期失業青年，因此建議針對初次尋職的長期失業青年與一般失業青年，應在擴大設立「青年職涯發展中心」的基礎上，採取職涯諮詢、就業媒合、職業訓練的整合式服務模式，運用勞動部已經實施的「青年工作卡」制度：這是一組「個人化的就業資料卡」，不僅記錄青年的學經歷與就業能力資料，同時詳細記錄青年的志向與目標，若是評估青年已有目標與符合的就業能力，就會推薦適合的面試機會，青年可拿著工作卡進行求職面試，但若是青年的就業能力仍有待提升，特別是長期失業青年，則推薦青年至企業參加符合其職涯目標的訓練方案，以提升其專業技能。

二、畢業後曾就業的失業青年

1. 工作場所業務緊縮或歇業的失業青年：實施「非自願失業青年輔導方案」

（1）定期追縱清查就業中心的資料庫，非自願失業青年請領失業給付後的就業情況，主動聯絡與輔導其中尚未就業的青年。

（2）失業青年的職業目標未確定

者，以深度諮商與職業性向測驗，輔導青年確認職業目標。

（3）青年的職業目標確定、且就業能力相符者，運用提早就業獎助津貼，輔導青年再就業。

（4）青年的職業目標確定、但就業能力不足者，運用青年就業旗艦計畫，輔導青年至企業接受訓練，或是運用職訓生活津貼，輔導青年接受訓練。

2. 對原有工作不滿意而離職的失業青年：實施「求職青年精準媒合方案」

（1）追縱清查就業中心的資料庫內，自願失業青年在求職登記後的就業情況，主動聯絡與輔導其中尚未就業的青年。

（2）青年的職業目標確定、且就業能力相符者，就業中心先分析青年之就業意願較高的職類，再建置相關職類的職缺資料庫，再運用既有的進階媒合機制，由就業服務人員依照青年的求職需求，設定符合特定需求的求職條件，進行精準的職缺配對。

三、畢業後未尋職青年

針對「賦閒在家」、「從事旅遊活動」等二種未尋職青年，由於尚未確立明確的生涯目標，因此建議應該實施「就業

獎助津貼暨職涯輔導計畫」，也就是運用「就業獎助津貼」吸引未尋職青年到就業中心登記求職，再運用「青年工作卡」，施以職涯諮商，輔導青年找到自己的目標，再整合職業訓練資源、就業媒合機

制，輔導青年就業。

（本文作者為中國文化大學勞動暨人力資源學系教授）

關鍵詞：青年轉銜、轉銜障礙、勞動風險

註 釋

註1 本文所引述行政院主計總處、勞動部歷年青年調查結果可見中華民國統計資訊網2011～2022年《人力運用調查報告》（<https://www.stat.gov.tw/News.aspx?n=2798&sms=11091>）、2017～2022年《人力資源調查統計年報》（<https://www.stat.gov.tw/News.aspx?n=4001&sms=11516>）及勞動部統計專網2012～2022年《青年勞工就業狀況調查報告》（<https://www.mol.gov.tw/1607/2458/2464/statisticalReportList>）等。

參考文獻

行政院主計總處（2015）。《青少年生活狀況調查報告》。

行政院青年輔導委員會（2006）。《大專畢業生就業力調查報告》。

鄭仁偉（2011）。《提升青年就業力計畫成效評估暨就業力調查研究》。行政院青年輔導委員會。

Gazier, B. (2002). Transitional labour markets: From positive analysis to policy proposals. In G. Schmid & B. Gazier (Eds.), *The dynamics of full employment: Social integration through transitional labour markets labour markets and employment policy series* (pp. 196-232). Edward Elgar. <https://doi.org/10.4337/1840642815.00016>

Gazier, B., & Gautié, J. (2009). The “transitional labour markets” approach: Theory, history and future research agenda. *Journal of Economic and Social Policy*, 14(1), Article 6.

MacDonald, R., & Marsh, J. (2004). Missing school: Educational engagement, youth transitions, and social exclusion. *Youth & Society*, 36(2), 143-162. <https://doi.org/10.1177/0044118X04265156>

O'Higgins, N. (2001). *Youth unemployment and employment policy: A global perspective*. International

Labor Organization.

- Organisation for Economic Co-operation and Development. (1996). Transition from school to work. In Organisation for Economic Co-operation and Development, *Education at a glance: Analysis* (pp. 41-54).
- Quintini, G., & Manfredi, T. (2009). *Going separate ways? School-to-work transitions in the United States and Europe*. OECD. <https://doi.org/10.1787/221717700447>
- Schmid, G. (2002). Towards a theory of transitional labour markets. In G. Schmid & B. Gazier (Eds.), *The dynamics of full employment: Social integration through transitional labour markets labour markets and employment policy series* (pp. 151-195). Edward Elgar. <https://doi.org/10.4337/1840642815.00015>
- Walther, A. (2002). Synopsis: The diversity of national transition systems. In A. Walther, B. Stauber (Eds.), *Misleading trajectories: Integration policies for young adults in Europe?* (pp. 27-42). Leske and Budrich. https://doi.org/10.1007/978-3-663-10808-5_2