



劉梅君

## 壹、前言：青年勞動困境的宏觀背景環境

隨著臺灣社會出生率持續低盪谷底，少子女化衍生的若干經濟社會永續的挑戰，使得長久以來被視為家戶與女人的生育決定，進入了國安危機的眼界內，在概念上，這波國安危機比較著眼於宏觀社會安全體系與經濟生產力的角度，然而若審視這些年來青年面臨之低薪與高失業率的事實，則前述國安危機更是嚴苛，因為低薪及高失業率的結果，使得越來越多受過高等教育的年輕人跨海到異國當外勞（註1），或者無奈成為低薪者，從而淪為無婚（延婚）無子的群體，也無從激勵他們發展出積極進取的人生觀。學歷越來越高，前程越來越無法期待，對個人的打擊及對整體社會發展的傷害，是今天公共政策無法迴避的關鍵議題。

更有甚者，90年代後全球資本主義經濟競爭日益熾烈，臺灣在地理位置上面臨

著四周環伺之龐大且更為廉價勞動力市場的競爭，這番「爭相比爛」（race to the bottom）的結果，不僅使得臺灣也出現了60年代西方資本主義成熟國家產業外移的現象，雪上加霜的是，做為資本主義後進國家的臺灣，復面臨產業升級的瓶頸，而以加工／代工為主的產業型態，注定是一場艱苦的微利戰。雖然80年代起服務業的快速擴張，多少彌補了製造業外移所遺留下之就業缺口，但服務業偏向低階服務產業發展的方向，影響所及不僅是臺灣實質薪資倒退十幾年前的水準，也挑戰了過往高等學歷在就業市場無往不利的態勢。

根據官方統計，臺灣在1990年以後服務業快速發展，到1995年就業人口中服務業的比重首度超越50%，持續成長到2012年的58.75%。但服務業的大家族中，存在著極大的差異。表1顯示，服務業13各大分類中，平均月薪高於臺灣整體月薪及整體服務業月薪平均值的業別，在服務業的13個業別中僅占5個，其餘8個業別是低

於臺灣整體平均值，特別值得關注的是墊底的「教育服務業」與「住宿餐飲業」，而這兩種行業恰恰是過去十多年發展當中就業人數增加最多的業別，也是青年勞動者

居相當高比例的行業。這類大量擴張的低薪行業自然無法吸引高教青年留駐，無怪乎跨海謀職在年輕世代成爲一股風潮。

表 1 服務業各行業就業人口及薪資概況

單位：千人/元

| 行業 \ 年    | 70                | 80                | 90                | 95                | 100               | 101               | 90-101<br>增減狀況 | 101 年平均<br>每月總薪資 |
|-----------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------|------------------|
| 總計        | 2,587<br>(38.78%) | 3,977<br>(47.12%) | 5,245<br>(55.90%) | 5,857<br>(57.92%) | 6,275<br>(58.60%) | 6,381<br>(58.75%) | 1,136          | 44,235           |
| 運輸及倉儲業    | N/A               | N/A               | 421               | 417               | 411               | 414               | -7             | 58,291           |
| 批發及零售業    | N/A               | N/A               | 1,679             | 1,759             | 1,763             | 1,800             | 121            | 38,546           |
| 住宿及餐飲業    | N/A               | N/A               | 532               | 665               | 728               | 750               | <b>218</b>     | <b>28,529</b>    |
| 資訊/通訊/傳播業 | N/A               | N/A               | 190               | 209               | 218               | 228               | 38             | 69,871           |
| 金融及保險業    | N/A               | N/A               | 373               | 407               | 428               | 426               | 53             | 64,687           |
| 不動產業      | N/A               | N/A               | 40                | 66                | 87                | 90                | 50             | 38,382           |
| 專業/科學/技術業 | N/A               | N/A               | 202               | 264               | 339               | 342               | 140            | 50,948           |
| 公共行政及國防   | N/A               | N/A               | 315               | 334               | 388               | 384               | 69             | N/A              |
| 支援服務業     | N/A               | N/A               | 153               | 205               | 247               | 260               | 107            | 32,899           |
| 教育服務業     | N/A               | N/A               | 484               | 563               | 629               | 630               | <b>146</b>     | <b>22,044</b>    |
| 醫療保健/社工業  | N/A               | N/A               | 268               | 334               | 408               | 420               | 152            | 55,533           |
| 藝術/娛樂/休閒業 | N/A               | N/A               | 93                | 111               | 94                | 95                | 2              | 33,056           |
| 其他服務業     | N/A               | N/A               | 496               | 524               | 536               | 541               | 45             | 30,688           |

資料來源：行政院勞動部「勞動統計年報」及「101 年職類別薪資調查報告」

\*( ) 內數字為服務業就口人口占當年總就業人口之百分比

然而弔詭的是，根據世界銀行每兩年對各國所做的「知識經濟指標」(Knowledge Economic Index, KEI) 的調查結果顯示，臺灣在 2012 年不僅名列世界第 13 名，更是亞洲 number one (註 2)。這表示臺灣的經濟體於過去 40 年歷經勞力密集、資本密集、技術密集、到今日的知識

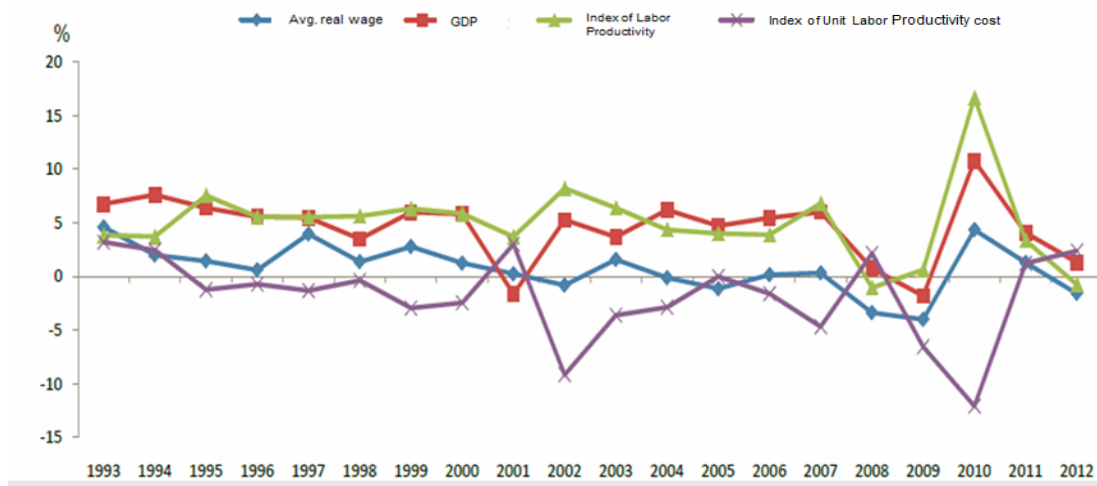
密集轉型之優異表現與成就。同一份調查同時也呈現「知識指標」(KI) 的評比，亦即前述「知識經濟指標」剔除政府表現，而以「教育」、「創新」及「資訊科技」三項指標來看，臺灣知識密度的表現更令人驚豔，遙遙領先日、韓、香港及新加坡。這些令臺灣在國際社會引以爲傲的成就，

卻似乎與臺灣就業市場的發展出現嚴重的脫節！

如果產業越往高端型態轉型，代表在世界市場越有競爭力，越有競爭力反饋給就業市場的應該是活絡且有品質的就業機會呀！可是臺灣的就業現實卻指向了一個弔詭的現象，那就是臺灣社會在知識經濟上的成果，並未能轉化為創造就業市場的

契機，反而出現的是「就業停滯的成長」(jobless growth)，及薪資所得水準的長年倒退。圖 1 顯示，勞動生產力指數成長率及 GDP 成長率一直領先薪資成長率及單位勞動力成本指數成長率，特別是單位勞動力成本指數歷年來一直低迷不前，與勞動生產力指數間，呈現巨大的落差。

◆ 1993~2012 Average growth rate of real wage, GDP, and labor productivity index



資料來源：李長泰 (2013)，主計處「薪資及生產力統計」與「總體統計資料庫」

圖 1 1993-2012 實質薪資平均成長率、GDP 成長率及勞動生產力指數

就業停滯的成長及薪資所得水準的倒退，首當其衝受影響最大的族群之一當屬青年勞動族群。當然此現象不是臺灣獨有，2013 年 ILO 的全球報告即沈重地指出，當今的年輕世代面臨的是越來越嚴苛的就業窘境，許多青年甚至放棄尋找工作，即使有工作，不少卻是臨時性的工作，甚至是「永久臨時性」(permanent temporary) (註 3) 的前景，父執輩往昔得以終老一生的穩定就業，對這個世代的年輕人

而言，是一個越來越難實現的夢想。

但臺灣 15-24 歲青年的就業問題顯然更是嚴峻，以該年齡群的失業率而言，過去十年呈現快速惡化的趨勢，從 2000 年的 7.36% 增加到 2011 年 12.47%，復更進一步於 2013 年惡化為 13.17%。雖然這些年來 15-24 歲之失業率，臺灣不是最高的國家，但如表 2 顯示，除了日本與韓國外，幾乎 OECD 國家的青年失業率都比臺灣高，例如以 2012 年為例，西班牙及希臘的青年失

業高達 53%~55%之間，義大利也高達 35.3%，美國為 16.2%，都比臺灣的 12.66% 高，但是若考慮各國的整體平均失業率，則西班牙及美國的青年失業率僅只為該國平均失業率的 2.1 倍，但是臺灣的青年失業率卻是全國平均失業率的 3.15 倍，換言

之，以失業的相對嚴重性而言，臺灣 15-24 歲的青年失業情況顯然是更嚴重（註 4）。若再將臺灣青年過去一、二十年實質薪資持續倒退的事實考慮進去，則臺灣青年就業的困境更是雪上加霜。

表 2 OECD 各國青年/全國平均的失業率

| Age / country | 2000/ 15~24 | 2009/ 15~24 | 2010/ 15~24 | 2011/ 15~24 | 2011 all | 2012/ 15~24 | 2012 all | 2013/ 15~24 | 2013 all |
|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|----------|
| Taiwan        | 7.36        | 14.49       | 13.09       | 12.47       | 4.39     | 12.66       | 4.24     | 13.17       | 4.18     |
| Korea         | 10.8        | 9.8         | 9.8         | 9.6         | 3.5      | 9           | 3.3      | 9.3         | 3.1      |
| Japan         | 9.2         | 9.1         | 9.2         | 8           | 4.8      | 7.9         | 4.6      | 6.8         | 4        |
| USA           | 9.3         | 17.6        | 18.4        | 17.3        | 9.1      | 16.2        | 8.2      | 15.5        | 7.4      |
| Italy         | 29.7        | 25.4        | 27.9        | 29.1        | 8.5      | 35.3        | 10.8     | -           | 12.2     |
| Spain         | 25.3        | 37.9        | 41.6        | 46.4        | 21.8     | 53.2        | 25.2     | 55.7        | 26.4     |
| Greece        | 29.5        | 25.8        | 32.9        | 44.4        | 17.9     | 55.3        | 24.5     | -           | -        |
| OECD          | 12.1        | 16.7        | 16.7        | 16.2        | 8.2      | 16.3        | 8.2      | -           | 7.9      |

附註：2012 年以前資料來自 OECD iLibrary Unemployment rate 及 Youth employment rate  
2013 年 all 資料來自 OECD StatExtracts  
2013 15~24 歲資料來自 OECD StateExtracts  
 臺灣資料來自主計處

## 貳、青年勞動現象的再思

面對高學歷青年高失業率居高不下之現象的相關討論有不少，本文將聚焦於下列兩個經常被關注的議題：高等教育的普及擴張，是否產生過度教育問題；大學教育偏離產業發展脈動，以致於大學畢業生出現學用不相符的現象。無論是過度教育的說法或學用不符的批判，兩者都涉及主客觀相當複雜的機制與因果，下文將試著就這兩個面向進行評析。

### 一、過度教育的虛與實

臺灣高等教育二十年來的過度擴張，使得臺灣青年就業的問題更顯嚴峻，也因而引起學術及實務圈極大的迴響，對此現象的解釋不一，但最引人關切的討論焦點莫過於「過度教育」(over-education) 的現象。早在 70 年代歐美國家就開始出現高學歷高失業及低薪化的現象，Richard Freeman 於 1976 年出版的「過度教育的美國人」(The overeducated American) 是揭露並討

論此現象最早且最受矚目的一本書。這本書不僅指出了教育與產業發展之間的落差事實，更提出了社會資源配置問題的反思。

在崇尚市場自由放任意識型態的美國，過度教育現象的出現，並不意外，因為在社會政策上，美國在西方先進國家中向來與「去商品化」的政策方向，距離遙遠，因而強調個人主義與市場競爭的氛圍下，人力資本理論特別受到青睞，爭取接受高等教育成了獲取功成名就的金鑰匙。然而該書指陳出來的過度教育的現象卻為人力資本理論打了一個大問號。

### (一) 過度教育非過渡階段的隱憂

有關過度教育現象的討論，仍方興未艾，不僅受到歐美國家及國際組織的高度關注(例如歐盟於 2009 年提出該主題的報告)，也為學術界及政策實務界所關注，並各自估計該國這類青年勞工的比例，如 Quintini and Sebastien (2006) 的估計，2005 年時 OECD 國家中，每 5 個青年工作者就有一個屬於過度教育；Sloane, Battu & Seaman (1996) 對英國過度教育的估計是超過 30%。Kalleberg (2008) 分析美國 1993 年到 2002 年間，擁有大學學歷以上者，過半屬於過度教育，且該數字未來還可能繼續成長；2013 年 5 月美國麥肯錫企管顧問公司發佈了一份名為「畢業生的心聲」(voice of the Graduate) 的調查報告，針對美國 4,900 位大專畢業生所做的調查顯示：近半數的大專畢業生所從事的工作，根本不需大專文憑。張良丞 (2009) 的估計是，臺灣的大學畢業生有 51% 屬於過度

教育(註 5)。

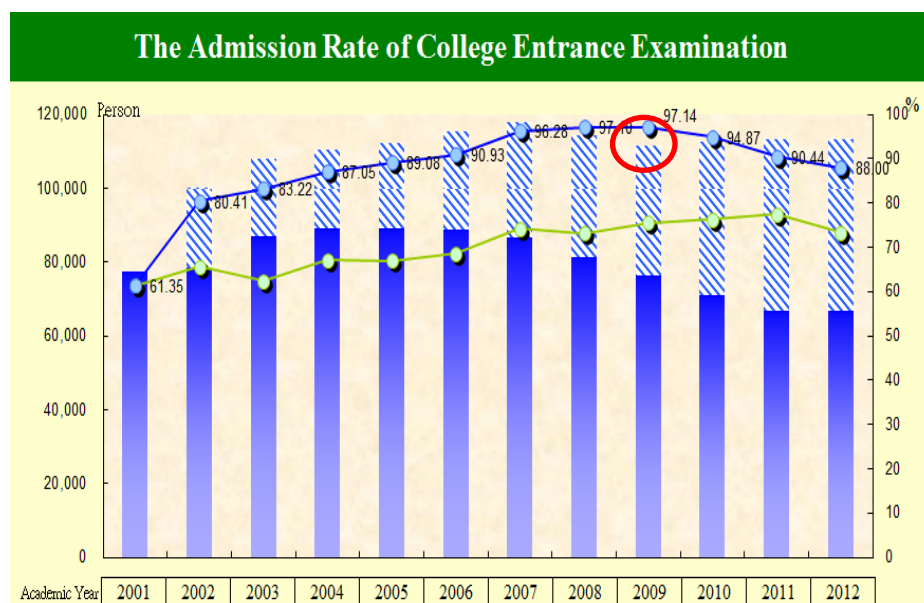
即使各國或各組織在計算過度教育時的操作性概念或許並非一致，但這些數字所呈現出的高盛行率，對任何政府都是個無法迴避的政策警訊！其中格外令人憂心的後果之一是，過度教育是否如 Sicheman and Galor (1990) 所言，僅是一個暫時的過程，是以較低的教育報酬換取未來更高的職位流動？但更多的研究發現指向的是相反的後果，例如 Sloane (2007) 分析英國的資料，發現 30% 的大學畢業生，在就業 11 年後仍然無法獲得與其教育程度相稱的工作。Dolton and Vignoles (2000) 的分析結果指出，有三分之二的大學畢業生在 6 年後仍無法自過度教育的漩渦中脫身。Caroleo and Pastore (2013) 對義大利的分析也發現過度教育及過度技術的狀態，不是暫時的過渡狀態，而是會持續相當長的時日。因此其中有些年輕人只好透過增加教育來作為職業向上流動的策略工具。然而此種策略會導致螺旋效應，恰恰會惡化過度教育對就業的不利影響！

### (二) 高教普及不必然導向過度教育的結果

隨著臺灣經歷 70 及 80 年代快速飛躍的經濟成長，產業界人力需求殷盛，同一期間民間也不乏對大學窄門開放的輿論呼聲，影響所及是 80 年代高等教育自由化政策的出現，使得臺灣在短短的二十年內，從民國 1987 年的 107 所大專院校暴增到 2006 年的 163 所，過去錄取率僅有 10%~15% 左右的大學窄門，從此門戶大開，人人有機會上，圖 2 很清楚顯示，2009 年的

錄取率高達 97.14%，大學指考只得了十幾二十分，甚至個位數的分數就進得了大學的新聞曾引起輿論譁然（註 6）。這個大學夢的實現，固然滿足了臺灣家庭對子女

學業期待的主觀願望，但其背後就業市場機制之運作恐也是很重要的助力，下文將再詳述。



資料來源：教育部高教司

圖 2 臺灣歷年大學錄取率

也因此論者經常將矛頭指向高教普及及其衍生的過度教育問題，然而高教普及與青年之高失業率之間不必然相關，高教未普及的資本主義先進國家也有青年高失業率或低度就業的現象，ILO 及 OECD 的全球統計呈現無論高教普及與否的國家，都出現居高不下青年失業率的普遍現象。因而青年高失業率或低度就業現象，和高教普及與否不必然有關，不過，高教普及的確會讓青年失業或低度就業的問題雪上加霜。

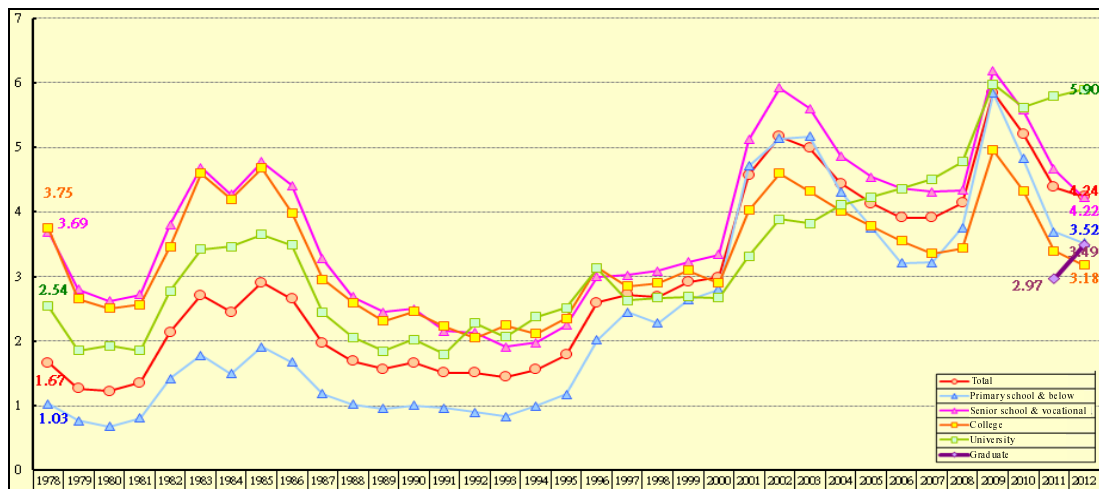
造成青年高失業率或低度就業現象的原因有多重。宏觀全球經濟大環境的激烈

競爭，使得 80 年代出現「解除管制」(de-regulation) 的浪潮，不僅使得國家在傳統勞動保護及社會安全保障水準不斷被迫降低，(註 7) 從而 90 年代以來歐陸國家無不想方設法來達到「彈性安全」(flexicurity) 的目的，以緩和這股解除管制風潮對勞動大眾所造成的傷害。但缺乏實作經驗的這些初入職場青年很難避免成爲這波浪潮下首當其衝的受害者，因爲企業在節約成本的營利考慮下，在乎的是經營上更大的彈性與雇用上最少的管制，影響所及是對那些接受高等教育卻無法找到工作或暫時屈就於低劣之勞動條件的青年

個人而言，不少被迫面臨過度教育的後果，但吾人不能因此倒果為因地認為過度教育造成青年失業及低度就業。事實上，從國家及社會人才培育的角度來看，品質精良的高等教育永遠不嫌多，越多的國民能有機會在學習的道路上更上層樓，代表的是更佳的國力與更高素質的公民社會，君不見國際社會向來用以反映一國之國家競爭力或國力素質的評比標準中，國民整體平均教育程度一直是關鍵的指標。因此，從國家社會發展及文明的角度，豈有過度教育的問題？過度教育的說法僅成立於以雇傭關係為主導之資本主義經濟關係底下！

## 二、明知山有虎，偏向虎山行？

既然過度教育已是許多社會普遍的現象，也對這些青年勞工造成非常不利的影響，例如高等教育對薪資報酬的貢獻在減少，特別是大學教育程度者。表 3 顯示出來的恰是青年勞動者即將邁向薪資失落二十年的事實。若將物價指數考慮進去，經常性薪資長期倒退的趨勢不僅發生在較低教育程度的青年，接受大學及研究所以以上教育程度的青年也無一倖免，甚至面臨更高的失業率風險。



資料來源：主計總處就業與失業統計

圖 3 歷年不同教育程度之失業率

如果接受高等教育無法帶給他們該有的人力資本回報，且大學畢業生的失業率從 90 年代一路攀升，特別是 2010 年之後，何以年輕世代仍舊一窩風的進入高等教育機構？如圖 3 顯示，當其他教育程度之失

業率都下降時，擁有大學教育程度者的失業率卻仍持續上揚，明顯拉開了與其他教育程度者的失業率。但仍高達將近九成的高中畢業生還是選擇進入大學，這在大學學歷效用已日漸「落漆」的現實底下，是

很值得深究的問題。要回答此問題，首先不能忽略的事實是，雖然高等教育能發揮的效用不若以往，但擁有較高學歷者的薪資報酬仍是高於教育程度較低者，表 3 很清楚呈現，有研究所學歷者的初任薪資就是比僅有大學學歷者高出了五千元左右，而擁有大學學歷年輕人也比僅有高中職者高出了四千元左右。江豐富於 2008 年的實

證研究結果也顯示：學歷愈高者，其學習能力愈強，其所擁有的人力資本或知識技能的折舊率也愈低，因而對於人力資本的投資愈多，其勞動所得愈高。換言之，從接受不同教育的同一世代水平比較的角度來觀察，高等教育至少在薪資的提升上是有貢獻的。

表 3 我國各教育程度初任人員每月經常性薪資

單位：元

|       | 國中及以下  | 高中職    | 專科     | 大學     | 研究所    |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 80 年  | 14,015 | 15,380 | 18,923 | 23,419 |        |
| 85 年  | 18,439 | 19,538 | 23,357 | 26,662 |        |
| 89 年  | 19,796 | 21,557 | 25,119 | 28,016 | 30,836 |
| 92 年  | 18,852 | 20,753 | 23,838 | 26,096 | 27,958 |
| 95 年  | 19,364 | 20,866 | 23,842 | 26,700 | 31,567 |
| 98 年  | 19,543 | 20,869 | 23,588 | 26,175 | 31,214 |
| 101 年 | 20,375 | 21,727 | 23,732 | 26,722 | 31,639 |

註解：88 年後教育程度為研究所者才獨立分類調查

資料來源：行政院勞動部勞動統計

其次要審視的問題是，文憑主義 (credentialism) 究竟是否還發揮作用？臺灣學者研究結果不是很一致，例如江豐富 1990 及 1995 年分別作過這個主題的研究，結果是以人力資本取才的行業多過以文憑取才的行業；但劉正及李錦華在 2001 年發表的研究結果，認為兩者在招募時都重要，但文憑對於企業內升遷發展則無影響。似乎文憑的影響力是在減少當中，但並未完全消失，這個社會仍存有文憑迷思。

而文憑仍有影響力的原因是因為生產力不容易有效衡量，象徵人力資本的教育

年數也不十分精確能反映能力，事實上，雇主對求職者的能力或潛在生產力所知有限，在難以測量其生產力時，便不得不依賴較高的文憑，作為甄選人才的指標，如同 2001 年諾貝爾經濟學得主 Michal Spence 於 1973 年提出的「訊息理論」(Signaling theory) 所言，在就業市場存在訊息不對等或主客資訊有落差的現實底下，投資更多的教育，以便向雇主傳達自己擁有較高能力之訊息，來獲得較佳之就業機會。文憑可以發揮的訊息作用，讓獲取更高教育層級的文憑，成了這個世代年

輕人不得不的選擇。簡言之，當就業市場仍舊依賴學歷作為進用之篩選門檻時，青年如何能不追逐高等學歷？

其次，資本主義的「拜金主義」(或「商品拜物教」，commodity fetishism)之意識型態已大幅度改變世俗價值，導致財富的追逐與累積，不再被鄙視，甚至被視為為功成名就的最高象徵。同時，華人傳統文化中「萬般皆下品，唯有讀書高」的價值觀，這些年來多少也受到衝擊，萬般不見得皆下品了，但多讀書仍被視為是正確的「投資」的這個觀念仍然影響著華人家庭的父母親，如翁康榮與張峰彬(2011)的訪談中就有部分的受訪者表示讀大學或研究所是為順應或滿足父母的意思及願望，雖然其中父母親不是沒有務實的認知：高教普及後，往昔大學學歷的金字招牌沒這麼管用，但一方面由於絕大多數的上一代沒有機會接受高等教育，對他們而言，這是終身未及實現的夢想，因而子女接受高等教育在象徵意義上有助其完成夢想；另一方面，現實裡雖然高等教育效用不若往昔，但如前所述，求職時卻不能沒有，文憑主義會影響進入面試的機會，這種情形使得每年絕大多數的高中畢業生，不管喜不喜歡，或有沒有興趣，還是進了大學的殿堂！

### 三、產學接軌，以解決學用不符問題？

接下來再讓吾人探究另一個引起社會輿論關注且成為若干部會政策焦點的產學接軌的問題。首先，輿論對產學接軌的呼

籲，是認為大學教育偏離產業發展的脈動，以致於大學畢業生出現學用不相符的現象，從而要求大學教育要貼緊產業發展脈動，關於此論點，有兩點值得深入剖析。

#### (一)學用不符的多重肇因

首先，學用不符的解藥，是否在於要調整大學教育的課程結構與內容，以配合產業脈動與需求？事實上，造成學用不符之現象有多重原因，其中很重要原因是，臺灣在大學階段之前的學習活動，缺乏讓學生自主探索未來發展方向的環境，以致於大學選讀科系或者是依照家長親人的願望與偏好，或者是隨從社會主流的價值觀，以致於畢業後才發現非其所願或所愛，此類學用不符，固然造成社會寶貴資源的浪費，但只要當事人能找到並從事他所愛的行業，即便學用不符，也問題不大。

也有部分原因出在年輕世代的職業選擇有所特定偏好，或是受到該職場環境的吸引，或是從小生長環境相對優渥使然，因而傳統製造業較不受青睞，服務業相對吃香，例如餐飲服務及金融保險不動產是許多青年勞工職業選擇的優先志願，因而吾人見到投入這些行職業的青年勞工，其所就讀科系五花八門，這種學用不符較偏向自願，顯然亦非政策能有效施力之處。

另外，學用不符未必是專業技能過高或過低導致，論者認為是工作態度的問題。翁康容及張峰彬(2011：29-30)一文認為討論學用落差的問題，應分專業技能與態度養成兩個面向來分析。一般討論學用落差較偏重專業技術程度上落差，或是

理論與實用的落差，而相對忽略態度養成這個層面的討論。此觀點恰好呼應了臺灣「98年大專青年就業力現況調查報告」的調查發現：學生認為高等教育提供最多的是「專業知識與技術」的培養，但雇主偏重的「良好個人工作態度」、「穩定度及抗壓性」、「表達與溝通能力」。不過，究竟雇主對所謂良好工作態度及穩定度與抗壓性等的期待，究竟所指何意？是所謂「理想工人」的特質？(註8)還是如Farkas(2003)指出是更為廣泛的特質，包括對工作的專注程度、積極與效率、領導能力、社交能力、自信、開放、情緒穩定、活力、自我控制的能力、自尊等等？無論是對「理想工人」的期待或是對更廣泛人格特質的期待，這是大學課程改革可以達成的任務？或這個方向是大學教育的使命嗎？

事實上，學用不符與前述隨從主流價值觀而衍生出的臺灣社會一窩風的現象關係密切，例如，在高等教育急速擴張的二十年，電子資訊產業及餐飲旅遊產業紅極一時，大專院校廣設電子資訊及餐飲旅遊相關科系，同時管理人才成了當紅炸子雞時，管理相關科系亦如雨後春筍，結果是此類人才供過於求，部分人才勢必轉往其他行業就業。若果問題出在此，則解決之道應該是教育主管機構對於大專院校科系的興廢要有嚴謹的評估，而非高舉「高等教育自由化」的旗幟，採取放任之立場！但現在回頭來檢討解決之道時，卻非正視此系所設立的無政府狀態，反而是要求大專院校改革課程結構，以拉近產學之間的鴻溝，讓產學無縫接軌，學生畢業即就業。

固然大學課程容或有改革的空間，但至今為達成產學無縫接軌的各種手段，可能需要更多關注與檢討。以下試著分析相關部會這些年為搶救青年畢業即失業所推出的若干政策方案的問題。

## (二) 產學無縫接軌，救星？災難？

在經濟全球化下高度競爭的環境裡，企業營運及用人的方式因此產生很大的變化，越來越多非典型雇用型態因運而生，許多企業不再有耐心也不願投資培訓新人，而期待產學無縫接軌，因而這些年相關部會推出若干搶救青年失業的方案。以教育部為例，針對不同屬性的院校有不同的方案，例如針對技專院校有產業學院，針對大專院校有創新創業扎根計畫，技職院校有教育再造方案，產業協會在這波行動中不少也非常積極，與大專院校簽訂產學合作意向書，辦理就業學程，甚至以各大專院校畢業生一年內就業率高低做為各校辦學成效成績與補助的指標。勞動部則有「青年人才培訓深耕方案--產學訓合作訓練計畫」(包括雙軌訓練旗艦計畫、產學訓攜手合作計畫)、大專就業學程計畫、青年就業旗艦計畫等等；經建會(已併入國發會)及青輔會(政府組織改造後，部分單位並入勞動部，另外單位則併入教育部)也各自有促進青年就業的計畫。這些呼應產業訴求而起的政府行動，目的在使產學間得以無縫接軌，而無縫接軌成了政府產學政策的最高指導原則，但政府目前實施的產學無縫接軌政策，實際情況如何？這樣的無縫接軌真的是有助青年就業？有利

國計民生嗎？

臺灣目前實施的所謂產學無縫接軌的合作方案，實在與西方國家的經驗，大異其趣。這點討論得回溯現代大學出現的宗旨。現代大學的原型起源於中世紀歐洲，是以追求真理而聚集的一種行會組織活動，而後慢慢發展成單純的教學機構，直到十九世紀初在教學之外，才將研究整合進大學活動之中（賴曉黎，2009：37）。在西歐經歷啓蒙運動的洗禮下，在不同時空脈絡下的大學的目的也各有不同強調，或者認為大學是追求真理及整體知識的地方，或者認為大學應該是如同涂爾幹（李康--中譯，2006：297-307）所言，教導學生「實際的知識，也就是可以理解具體事物實際面貌的最佳觀念」，亦即教育的目的在教導孩子做好準備，以便有能力履行未來的社會職責。即使是後者強調俗世功能的現實主義，卻也萬萬不是如今日臺灣高等教育場域所出現一面倒地偏向產業嚴重傾斜的情況。

時至今日，即使是以雙軌分流教育著稱世界的德國體系，在技職體系下的中學之後（post-secondary）之二技或四技學校的產學合作類型，是呈現多元模式，有以學校學習為基礎的模式，也有以產業實習為基礎的模式，當然也不乏產學並重的學習模式，雖然技職教育體系強調職場實作的學習，但卻非大張旗鼓一面倒地強調產學無縫接軌的辦學目標（註9）。當然若是雙軌教育下的大學體系，除了極有限的應用性技職院校提供技職體系分流者一個更上層樓學習的機會外，其餘的高等教育體

制是徹重教學與研究為辦學目的。

產學接軌的目標，退一步而言，或可期之於技職院校，但臺灣高等教育擴張後出現的扭曲現象是，原本技職專校為了搶升格及爭資源，一面倒地朝一般大學的方向發展，漸漸遠離了原來以培養專業技術為重點的辦學目的，因而今日政府標舉產學無縫接軌的發展方向，其實是對過往遭扭曲之技職院校發展方向的糾正，但顯然這些行動卻又矯枉過正，且以投入的資源而言，政府為此付出了龐大的社會資源！更令人駭異的發展現象是，一般綜合型大學甚至研究型大學如今也被要求拿出畢業生就業率的辦學績效來，並以此目標要求各大學檢視及改善課程結構，各系所也因而相應地被要求要對系所課程地圖進行檢討再檢討，及畢業生後續流向的追蹤，這些政策風向似乎意味著畢業生就業率百分之百的學校才是標竿！然而高等教育機構畢竟不是，也不應淪為企業職前訓練所，更絕非為配合產業發展之目的而成立的機構，因而從宏觀角度來檢視，產學落差是必然的，甚至吾人認為產學無縫接軌，不僅非國家社稷之福，反是社會及大學災難的開始！

如前所述，大學在歷史長河中幾經變化與淬練，二十世紀後半，再度面臨重大的革命，亦即在教學研究之外，新增了促進經濟發展的任務（Etzkowitz, 2003）。就以產學合作已有半個世紀歷史之久的美國為例，如同 Etzkowitz and Lelydesdorff（2001）所指出的，高等教育出現了大學－產業－政府的三重螺旋關係（triple helix

of university-industry-government)，至少此種關係在美國的高等教育現場持續發揮重要的影響力，也因此對大學的核心價值造成不小的威脅甚至破壞。前哈佛校長 Derek Bok 在其書中 *University in Marketplace* (註 10)，以其曾任哈佛校長長達 20 年的親身經驗，指陳出高等教育商品化及大學功利化的發展趨勢，不僅侵蝕了高等教育的精神與原則，同時對高等教育本身也是危機。換言之，產學之間果真是無縫接軌，代表著兩者間必須保持著緊密的共生依賴關係，這對高等教育產生的後果，實不容小覷！

即便曾討論並比較美國、德國及英國高等教育之 Abraham Flexner (1930: 3ff, 援引自賴曉黎, 2009: 6, 註 12)，雖然也強調各國大學因時因地有所不同，但認為大學學者與科學家很重要的四個主要關懷是：知識與理念的保存、知識與理念的詮釋、真理的追尋及訓練能實作與延續的學生，顯然「訓練能實作與延續的學生」僅是四個面向中的一個，而非大學活動的主要部分或甚至全部！（註 11）然而今日在一面倒地強調產學無縫接軌的政策方向下，高等教育將何去何從？

### (三) 橘逾懷為枳！大有玄機的產學接軌

事實上，我國的產學合作方案並非本土產物，而是習自歐美國家，但是引進實施之後似乎與其原貌產生極大的差異。以我國的「雙軌訓練旗艦計畫」為例，該制度是效法德國的雙軌職業訓練養成教育，德國的這套制度一直是各國學習的主要對

象，我國的「雙軌訓練旗艦計畫」即是與德國合作。但事實上，德國的雙軌職業訓練養成教育的核心主要是中等教育的第二階段，亦即國中義務教育之後的全日制或部分時間制職業學校教育，年齡在 16-18 歲之間，中學之後的技職教育僅限於非常有限的應用性技職院校。但我國的計畫卻是用在所有技職院校，從高職到五專到二技到四年制技職院校。德國參與雙軌職業訓練養成教育人數最多的是部分時間制的職業學校教育，亦即我們熟知的學徒訓練，2009 年學生高達 64.8%。

既然臺灣是學習自德國這套制度，吾人得回頭瞭解德國這套模式的特色。以技職教育訓練最為重要的中學教育第二階段中人數最多的學徒制為例，首先，德國參與學徒訓練的學生需主動與企業簽訂「職業教育契約」才能向學校申請入學，該契約明訂學徒/學生同時具有雙重身分，既是職業學校的學生，也是具有特殊法律身分的勞工--接受職業訓練期間的學徒也是企業的員工；其次，企業辦理學徒訓練時，職業訓練經費通常是由企業自行負擔（註 12），負責監督企業內學徒訓練的權責機構也是各同業總公會；再者，企業中的職業教育型態分三種，一類是中大型企業有專門設立的教學訓練工場，有獨立的職業教育部門與訓練師，提供系統化之基礎職業教育課程外，學徒也需到各部門接受實際的分科專門教育訓練，第二類是中小型企業的作業性工業職業教育，亦即學徒通常直接在生產單位裡跟隨師傅學習，但不直接參與生產製造，工廠通常會設置「教學

角」，學徒在需要的時候到此進行模擬操作與基本知能補充學習；第三類是隨機性職業訓練，比較偏向傳統學徒制，既是學徒也是生產線上的工作助理，此類型於 1973 年已有修正，德國設有「跨企業培訓中心」針對特殊及複雜的職業技術進行分解模擬練習，避免企業因教學練習而干擾正常生產流程也免機器設備的耗損；最後，提供職業訓練的企業必須要配置一定數量的師傅或訓練師來帶領學徒的教育訓練。(翁百成，2012)

從上述簡略的介紹可知，德國的學徒訓練是企業主導，其中要付出極大經費與人力，因而企業參與的情況不是很理想，這使得德國總理不得不向企業進行社會責任的道德喊話，如前總理柯爾在媒體上表示：「不培育學徒，是對國家的一種罪惡」，也親筆寫信甚至打電話呼籲世界級的德國企業老闆多增加學徒人數。其次，學徒基本上是不參與生產線生產，而是到企業所提供的訓練工場或教學角或培訓中心來進行模擬操作及學習技能，這個過程中企業必須配置有一定數量且合格的師傅及訓練師來提供學徒必要之教育訓練。

對照之下，臺灣的這個計畫在實行上顯然與德國這套制度，無論是內涵與精神都相去甚遠。首先，臺灣這個計畫所需訓練津貼的經費是來自政府，用以補助合作學校訓練輔導經費、招生活動費用、報名費用、依身分別辦理訓練生學（雜）費補助，及補助事業單位訓練經費。企業不僅不需出錢，反而還可從政府獲得訓練經費的補助。其次，該計畫內容完全沒有針對

企業如何進行訓練生的職業教育訓練進行規範，只提到「由事業單位實施，事業單位應在實施工作崗位訓練之單位或部門指派資深或主管人員為訓練生之師傅及種子人員，負責訓練、督導與考核工作。每位種子人員進行訓練生之督導與考核，受督導考核之訓練生至多 10 人」。因此學生進了工廠或企業後，是否直接分派到生產線上或營業地點實際工作，還是接受有資格之訓練師的職業技能訓練與指導，不得而知！但陸續被媒體披露的新聞揭開了企業違法剝削建教生的各種惡劣行徑（註 13），對此制度方案無疑是一記響掌！

在德國由於制度規劃使得企業要負擔極大責任，且主要把關者之一是各產業雇主團體公會，這些雇主團體之所以願意跳進來扛重任，是從產業發展的宏觀視野為出發點，以培訓該產業未來技術人力為目標，因而在產業公會的把關下，較不會出現「假實習（建教），真工作（苦勞）」的弊端。在德國，不是企業想參加即可參與，這些企業必須滿足各公會所訂定出來的相關資格條件，才被允許成為建教合作的企業。但師承自德國這套制度的我國雙軌訓練旗艦計畫，真的是應驗了「橘逾懷為枳」的諺語，臺灣企業對此類計畫趨之若鶩，但參與之企業良莠不齊，也因此這些年來執行後之弊端叢生，以致於輿論要求教育部及勞動部要更嚴格把關，甚至教育部也因此訂定「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」來處理建教生可能遭遇企業及學校的不當對待與剝削。德國的這套制度由於是企業主導，企業也在訓練

過程中付出不少的經費與人力，目的是爲了培育企業所需人才，因而訓練期滿後留用比率非常高。臺灣呢？臺灣究竟有多少的學生於計畫期滿後，能夠爲企業留用？

### 參、另一個嚴峻的挑戰：學用相符，但低度就業

當輿論主要聚焦於學用不符，從而要求產學接軌的政策訴求時，很容易忽略了另一個青年就業的大挑戰，那就是在學用相符的情況下，青年卻仍無法擺脫低度就

業的打擊。勞動部的「低度就業」概念，包含了三種狀況，分別是「週工時低於 35 小時，但希望增加工時」，是所謂「工時不足」的情況；「週工時低於 35 小時且低薪資」，是所謂「工資過低」的情況；「工時超過 35 小時但工資不足」，是所謂的「窮忙」，無論哪種情況對於青年而言，不僅是國家社會人力的浪費（願意作更多，但無足夠的工作），對其個人更是經濟的壓榨與自尊的打擊。

表 4 15-24 歲低度就業率及失業率

| 項目別/年度 | 15-24 歲勞動力人口 | 未適當運用人力占勞動力比率 | 工時不足之比率    | 工資過低之比率     | 窮忙之比率       | 失業率         |
|--------|--------------|---------------|------------|-------------|-------------|-------------|
|        |              |               | 1.41(2.59) | 2.68(0.88)  | 7.96(4.85)  | 9.89(4.10)  |
| 95 年   | 976(10466)   | 23.32(11.9)   | 1.43(2.67) | 4.47(1.19)  | 7.43(4.2)   | 9.99(3.84)  |
| 96 年   | 947(10673)   | 23.08(10.92)  | 1.02(2.02) | 5.25(0.99)  | 7.15(4.04)  | 9.66(3.87)  |
| 97 年   | 912(10829)   | 28.99(12)     | 2.05(2.18) | 9.02(1.43)  | 7.56(4.55)  | 10.36(3.84) |
| 98 年   | 855(10874)   | 37.79(18.2)   | 5.02(5.6)  | 11.56(1.62) | 7.62(5.16)  | 13.59(5.82) |
| 99 年   | 856(11026)   | 36.31(14.93)  | 3.48(3.25) | 12.25(1.58) | 8.2(4.96)   | 12.38(5.14) |
| 100 年  | 844(11146)   | 35.79(12.89)  | 2.09(2.46) | 11.58(1.34) | 10.39(4.82) | 11.73(4.27) |
| 101 年  | 868(11300)   | 39.63(14.66)  | 1.83(2.43) | 11.17(1.44) | 14.87(6.67) | 11.76(4.12) |
| 102 年  | 878(11401)   | 35.27(13.31)  | 1.83(2.66) | 12.45(1.61) | 8.65(4.98)  | 12.34(4.06) |

括號內是 15-64 歲勞動力人數及占比

工時不足：每週工時未滿 35 小時且希望增加工時者占勞動力比率

薪資過低：每週工時未滿 35 小時且工作收入低於截略點者占勞動力比率

窮忙：每週工時大於 35 小時且工作收入低於截略點（或基本工資）者占勞動力比率

表 4 清楚呈現 15-24 歲未適當運用人力的比率歷年來持續惡化，民國 98 年一舉

衝高到將近 38%，101 年甚至高達 39.63%，換言之，10 個青年中就有 4 位是

低度就業狀態，相對於全體勞動力的低度就業率，除了民國 98 年稍高外，其他年度大約在 10%~14%之間，很明顯，青年的低度就業率是全體勞動者的 2 倍到 3 倍之間，其中「薪資過低」這個問題在 15-24 歲特別嚴重。在全體勞動者中「薪資過低」的比率均不超過 2%，但 15-24 歲的青年勞工近年來有高達 12%出現薪資過低的事實，以民國 102 年的統計來看，青年勞動薪資過低的比率是遭遇同樣情況之全體勞工的 8 倍 (12.45/1.61)！

「薪資過低」一直在勞動力市場中是長年存在的現象，不足為奇，但當此情況是發生在學歷越來越高的青年勞工身上時，這個問題就變得複雜嚴重了。一方面，青年勞工以出走他國試圖擺脫此低薪宿命的行動，傳遞出來的訊息至少有以下兩方面意義，出走既是個體的反抗，更是集體對臺灣就業市場的不信任與失望。另一方面，「薪資過低」的現象讓臺灣的青年勞動力除了無法適度的發揮對臺灣經濟與產業發展的貢獻，也嚴重影響青年勞工未來結婚生子的規劃，對整體社會永續發展形成極大的威脅。

而薪資過低的原因與 80 年代以來歐美社會產業所追逐的「解除管制」風潮有極大關連。如前文所述，在全球激烈競爭的環境底下，產業界的管理思維與經營策略起了極大變化，以致於各國出現越來越高比例的永久臨時性雇用（或所謂的「非典型雇用」(atypical employment)），這些被企業臨時性雇用的勞工或者以承攬契約、或者以短期雇用契約、或者以派遣方

式供企業運用，其結果是企業鮮少會以對待核心員工的方式予以培訓及升遷，誠如曾擔任過美國財政部長及哈佛大學校長的 Larry Summers 對此現象打過一個一針見血的比喻，他說：「有史以來，從沒人會為其租賃來的車子清洗過」（註 14）。

當然此現象固然有其全球經濟環境的肇因，但不表示企業對此現象完全沒有責任，根據天下雜誌第 539 期的封面故事報導所引述的一項中興大學財金所的研究分析，臺灣國內上市櫃企業持有現金的規模越來越大，與總資產的占比從十年前的 9% 左右逐年攀升，到 2012 年將近 18%，若以上市櫃企業現金存量規模占臺灣當年 GDP 的比值來看，更是從十年前的 10% 上升到 2012 年的 26%，亦即企業放在手上的現金規模相當於臺灣一年 GDP 的四分之一。換言之，企業不是沒有錢，因此對於為員工加薪或投資員工這件事，非不能也而是不為也！

## 肆、結語

包括臺灣在內的全球許多國家的青年，均面臨著嚴峻程度不一的就業挑戰，此現象自然也成為國際社會高度矚目的現象，也因而各種解困建言與嘗試之道紛紛出籠，有的強調人力資本的增強，有的關注就業市場及產業結構的改善，有的聚焦於教育體制的變革，也有的是拉緊工作誘因與福利改革之連結等等的努力，一時之間看似百花齊放，但其中不乏無助於現象緩和的迷思，甚至會陷入兩難處境，進一

步會導致青年就業處境的惡化，例如主張增強人力資本的論述，從個人微觀的立場是不得不的選擇，然而當所有人都無法不選擇增強人力資本時，這個微觀理性的行動，反而墊高了下一代青年進入就業市場的門檻，成爲一個螺旋向上的惡性競爭局面。

本文在有限的篇幅內討論兩個影響青年就業甚巨的說法，分別是「過度教育」與「產學接軌」的問題。將青年高失業率或低度就業情況，歸之於過度教育的思維是簡化了青年失業的宏觀肇因。吾人以爲從國際社會公民素質提升的角度，沒有過度教育的問題，唯有在經濟全球化下對企業採取之各種節約成本手段的縱容下，才會凸顯過度就業的現象。但面對文憑主義仍有效的背景下，青年不得不追逐高教文憑，即便高教對薪資報酬等勞動權益的投資報酬率在快速下滑中，至少高教文憑作爲勞動市場的防禦武器，了勝於無！

至於產學接軌以搶救青年的說法，則更是診斷錯誤且開錯藥方。高等教育的價值與使命，不在僅只服務於經濟及產業所

需，因而期待產學無縫接軌對高等教育，特別在人文精神的涵養與啓迪方面，是極大的摧殘，即使是應用性高的領域，恐怕吾人也不樂見該等領域完全被市場價格支配的情況！更何況臺灣今天五花八門的各種產學合作方案，不少制度設計上及執行上「橘逾懷爲枳」，悖離了該制度原有良善的立意與功能，而淪爲不少企業與學校共謀剝削學生的機制了。

總之，今日青年面臨宏觀全球資本主義體系高度流動與危機伺服的現實底下，就業市場競爭激烈，被迫不得不追逐更多的教育訓練與更響亮的文憑。至於因應青年就業困境的解困政策方向，則是低估了青年就業困境的複雜性，使得現行特別被倚重的臺灣產學合作模式，對舒緩青年就業困境的作用，不僅漏洞百出且成效有限！

（本文作者爲國立政大勞工研究所專任教授）

**關鍵詞：**青年就業、過度教育、產學接軌、教合作

## 註釋

註 1：2014 年 3 月出刊的第 541 期「天下雜誌」的封面故事，以「臺勞輸出啓示錄」爲題，深入探討臺灣爲何變成廉價勞力輸出國，以及在此現況下年輕人的未來及出路。這個專題探討的現象頗能反映出臺灣青年的一種心態與處境：臺灣年連續 16 年薪資停滯不前，甚至實質薪資倒退的事實，以及青年勞動者高失業率，以致於跨海尋求職業生涯發展成爲青年不得不的另一種選項。

註 2：在亞洲幾個受矚目的經濟體中，香港僅得第 18 名，新加坡地 22 名，日本第 23 名，韓國僅爲第 28 名事實上。若進一步將政府表現（關稅及非關稅壁壘、法規品質

、法治成熟度)剔除,則臺灣在知識指標(KI,包括教育、創新及資訊科技三項指標)上的世界排名立刻上升到第四名,僅次於瑞典、芬蘭及荷蘭,而遙遙領先世界各國,當然包括第15名的韓國、第18名的日本,第23名香港與第31名的新加坡。瀏覽日期:2014.03.07,請見網址:

[http://www.mingsheng.com/tw/Start\\_Up/taiwan-is-asia-number-one-in-knowledge-index-1](http://www.mingsheng.com/tw/Start_Up/taiwan-is-asia-number-one-in-knowledge-index-1)

註3:所謂的「永久臨時性」,意指越來越多就業市場的工作,已從短暫臨時性,轉為長久臨時性雇用型態,雇主以各種短期雇用契約作為人力使用的方式,使得勞工預期能從臨時性雇用轉為企業長久雇用的期待,在今日勞動力市場越來越難實現。根據美國勞動統計局(Bureau of Labor Statistics)2013年的資料,永久臨時性的工作成長快速,從2008年金融海嘯後至今成長50%。這類被稱之為「朝生暮死的勞動力」(ephemeral workforce)當然不是美國專利,OECD國家也越來越普遍。此現象出現的原因與企業雇用策略的改變有關,企業在意的是運用各種方式來創造企業的價值,因而過去那種投資員工的想法與策略已跟不上高度競爭的市場之需求,而漸被揚棄,取而代之的是企業採取各種雇用策略來極大化價值創造。也因此勞工久任於一份工作的情形漸成明日黃花,美國勞動統計局的統計資料顯示,美國勞動者從事一份工作的期間僅只四年,這表示終其一生,美國的勞動者就像游牧民族一樣,不斷地從一個工作換到下一個工作。(Schrage, 2013)

註4:事實上,由於臺灣高等教育在過去二十年的快速擴張,因此15-24歲的青年絕大多數都往繼續升學的方向走,因而升學的選擇可能多少緩和了並掩蓋了青年失業或低度就業問題的嚴重性。也因此表二呈現出來臺灣15-24歲的失業率,或許是低估的數字!

註5:臺灣這方面的估計,王麗雲(2009)的研究是從受訪者主觀的認知切入,發現約有5成認為自己所具備的學歷遠高過工作所需。但若更早時期,如王燦槐的分析指出,1978年到1994年間,過度教育的比率從3.9%升高至13.1%(1996)。

註6:2008年大學指考竟然7分就可上大學!請見蘋果日報,《離譜7分可上大學》,2008年8月9日,網址:

<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20080809/30837540/>

註7:以2006年發生在法國的「首次雇用契約」(Contract Premiere Embauché,簡稱CPE)事件為例,原初法案是為了鼓勵雇主進用青年勞工,而鬆綁勞動法令,對於雇主進用18-26歲的青年,其試用期從原來法令的1-3個月延長為兩年,且讓雇主無須理由只需在一定時日之前預告即可,使得雇主單方面解雇變得容易。該事件的簡介及更詳細的內容,請見[www.eutaiwan.org/portal/dossier.php?pid=2006.2.09](http://www.eutaiwan.org/portal/dossier.php?pid=2006.2.09)。瀏

覽日期：2014.04.04。

註 8：所謂理想工人 (ideal worker) 是源自於對傳統男性工作典型型態的期待，意指可以長期、穩定且全時地完全投入於勞動，並且不讓任何家庭因素影響到其工作表現。請參見 Suzan Lewis 刊出於 Women in management review (Volume 16, No, 1, 2001, pp.21-29) 的這篇文章：Restructuring workplace cultures: the ultimate work-family challenge?

註 9：請參見 European Center for the Development of Vocational Training 所出版的歐洲 29 國的各國職業訓練的分析報告，德國的該項報告標題為 VET in Europe--Germany。

註 10：中文譯本「大學何價：高等教育商業化」，2004 年，天下出版社。

註 11：近年受到快速少子女化的影響，已見若干大專院校招生困難甚至停辦，尚未退場的學校無不有著或多或少的危機感，因而經常見到許多學校砸錢登廣告，訴求的主軸是「保證就業」的訊息，大學果真淪為就業保證班，大學與坊間的職業訓練機構，相異幾希？

註 12：以 2012 年為例，德西地區的學徒月薪已達 781 歐元，德東為 701 歐元，相當於德國勞工平均月薪的 1/4 左右。(翁百成，2012)。

註 13：建教生遭企業甚至學校不當使用的事例，時有所聞，例如超時工作、強迫加班、苛扣津貼等等。以勞委會 2010 年勞動檢查教育部核准的建教合作名單，五十一被抽查的企業中有高達七成五，即三十八家違法，其中有半數企業未把訓練契約送主管機關備查，超額招收建教生、未給休假也各有一成七違法。監察院也針對此現象進行調查，就發現有電子工廠生產線 4,550 人，其中 1,300 人是建教生，高達 35% 的生產上作業員竟然是建教生，在此情形下，究竟這樣的建教合作，吾人可以期待能培養出什麼樣的專技人才？

註 14：原文如下：“In the history of the world, no one has ever washed a rented car.” 這句話出自 Michael Schrage 引述於 2013 年 7 月 15 日於 Harvard Business Review Blog Network 上撰寫的短文中：Prepare for the New Permanent Temp。

## 參考文獻

王燦槐，1996，“The Changes of Labor Force Utilization Patterns in Taiwan 1978-1994”，社會文化學報，第 3 期（5 月）：43-76。

王麗雲，2009，“Higher Education at the Crossroads: Reflections on Current Linkages between Education and Work”，發表於國際高等教育論壇－金融海嘯下人才培用的挑戰

- 與反思（臺北：教育研究與評鑑中心主辦，11月13-14日）。
- 江豐富，1995，以文憑還是以人力資本取才－臺灣地區實證研究，教育研究資訊，3卷5期：17-35。
- 江豐富，2008，從勞動所得估計臺灣的人力資本生產與投資，臺灣經濟預測與政策，38卷2期：111-140。
- 李康（譯），2006，E. Durkheim 著，教育思想的演進，上海：上海人民出版社。
- 李長泰，2013，從產業面探討臺灣實質薪資停滯成因及因應臺灣經濟研究。  
[www.idac.tier.gov.tw/DFiles/20131114150929.pdf](http://www.idac.tier.gov.tw/DFiles/20131114150929.pdf)，最後瀏覽日期 2014 年 5 月 29 日
- 賴曉黎，2009，大學理念之再思考：從紐曼與洪堡談起，教育與社會研究，17卷6期：33-77。
- 翁康容、張峰彬，2011，高等教育擴張後學校到職場的轉銜：學用之間的反思，社會科學論叢，第五卷，第一期，頁1-38。
- 翁百成，2012，掩蓋在建教合作制度下的勞動真相－臺灣建教合作實況的解讀，國立政治大學勞工研究所碩士論文。
- 張良丞，2009，高等教育擴充政策下的後遺症-過度教育，HLM 的實證分析，「教育研究與教育政策之對話」國際學術研討會，國立臺灣師範大學。
- 劉正、李錦華，(2001)，文憑主義的迷思：從勞工的薪資與雇主的徵才談起，臺灣教育社會學研究，1卷2期：91-129。
- Bok, Derek (2003), *University in Marketplace: The Commercialization of Higher Education*, Princeton: Princeton University Press. (中文譯本「大學何價：高等教育商業化」，2004年，天下出版社)。
- Caroleo, Floro Ernesto and Pastore. Francesco (2013), Overeducation-Overcoming the Educational Mismatch, *Social Europe Journal*. 資料來源：[www.social-europe.eu/2013/12/overeducation-overcoming](http://www.social-europe.eu/2013/12/overeducation-overcoming)，最後瀏覽日期：2014.4.5
- Dolton, Peter and Vignoles, Anna (2000), Incidence and Effects of Overeducation in the UK Graduate Labour Market, *Economics of Education Review*, 19(2) (April): 179-198.
- Etzkowitz, Henry (2003), Research Groups as 'Quasi-firms': the Invention of Entrepreneurial University, *Research Policy*, 32(1):109-121.
- Etzkowitz, Henry & Leydesdorff, Loet (2001), *University and the Global Knowledge Economy*, London: Continuum.
- European Commission (2009), *New Skills for New Jobs; Anticipating and Matching Labour Market and Skill Needs*, Luxembourg.
- Farkas, George. 2003. "Cognitive Skills and Noncognitive Traits and Behaviors in Stratifica-

- tion Processes,” *Annual Review of Sociology*, 29 (August): 541-562.
- Freeman R.B. (1978), *The Overeducated American*, Academic Press.
- Kalleberg, Arne L. (2008), “The Mismatched Worker: When People Don’t Fit Their Jobs,” *Academy of Management Perspectives*, 22(1) (February): 24-39.
- Lewis, Suzan (2001), “Restructuring workplace cultures: the ultimate work-family challenge?”, in *Women in management review*, 16(1):21-29.
- Michael Spence (1973). “Job Market Signaling”. *Quarterly Journal of Economics* , 87(3): 355-374.
- Michael Spence (2002), “Signaling in Retrospect and the Informational Structure of Markets”, *American Economic Review*, 92(3): 434-459.
- Perlin, Ross (2011), *Intern Nation: How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy*, New York: VERSO.
- Quintini, Glenda and Martin Sebastien (2006), “Starting Well or Losing their Way? The Position of Youth in the Labour Market in OECD Countries,” *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, no. 39.
- Schrage, Michael (2013), “Prepare for the New Temp”, Harvard Business Review Blog Network, 資料來源：<http://blogs.hbr.org/2013/07/prepare-for-the-new-permanent/> 最後瀏覽日：2014.04.15
- Sicheman, Nachum and Oded Galor (1990), “A Theory of Career Mobility,” *Journal of Political Economy*, 98(1) (February): 169~192.
- Sloane, Peter J. (2007), “Overeducation in the United Kingdom,” *The Australian Economic Review*, 40(3) (September): 286~291.
- Sloane, Peter J., Battu, H., & Seaman, Paul. T. (1996), “Overeducation and the formal education/experience and training trade-off”, *Applied Economics Letters*, 3(8): 511-515