

臺灣「飛特族」青年 就業變遷之研究



曾敏傑·賴柑羽

壹、前言

日本約在 1990 年代以後，社會上出現許多從學校畢業後的青年，爲了「理想」而遊走職場，只在缺錢或有需要的時候，才到便利商店、餐廳或是加油站打工，但卻不願意投入正式工作的職場邊緣人。日本社會稱這群對於生涯規劃消極而缺乏堅持力的自由工作者叫「飛特族」(Freeter)。這群青年試圖打破日本終身雇用制度，不願和他們父母一樣，終身在大企業中領固定薪水以至退休，但又因爲兼職工作不穩定，使得飛特族經常經濟拮据、收入不足、無法消費，甚至無法繳稅貢獻國家社會。日本三菱銀行集團 UFJ 機構曾發佈「飛特族人口對於經濟影響之長期預測試算」一文，指出 2003 年飛特族現象導致日本全國個人消費金額減少新臺幣 2.2 兆元（約折合日幣 8.8 兆元），而飛特族的納稅額，只有正職員工的五分之一；本來應該扛起社會保險大旗的青年，因爲不能自立，反而要接受上一代的照顧，這對於經歷長期經

濟不景氣的日本來說，猶如落井下石（黃亞琪，2007）。而 Newby 等人（2009, p.65）引用日本官方資料顯示，日本在 1997 至 2001 年期間，高等教育初入職場的畢業生即有 85.9% 投入臨時性或不穩定的工作中。而梁玉方和林昭慧（2003）在引介日本飛特族現象時，則指出日本官方估計，飛特族已占 15 到 34 歲人口的五分之一，而且這項數據再扣除家庭照顧者及學生後，人數即有 400 萬人，因而飛特族現象已引發日本各界的重視和擔憂。

「飛特族」概念在臺灣最早的討論，主要來自新聞媒體與雜誌，其中自由時報 91 年 3 月 11 日「粉領族理財術」中即有報導，此外中正大學勞工關係系衛民教授於同年 11 月 1 日，也曾在中央日報發表「飛特族—日本年輕的自由工作者」一文作介紹；而就業情報雜誌也曾於 92 年 1 月規劃「日本新人類 喪失青雲之志」做專題報導。之後也陸續受到我國政界的重視，如立法院長王金平即於 95 年 12 月，在正修大學以「舞動人生」爲題，鼓勵大學生努

力學習，同時也指出社會出現許多新名詞，包括抗壓性不足的「草莓族」、畢業後不工作在家花父母錢的「啃老族」、不求發展只打工兼職的「飛特族」等，可看出年輕一代對未來的恐慌，也因此鼓勵年輕人要把握當下、充實內涵，努力實現自己的夢想（王紀青，2006）。

臺灣將 Freeter 譯成「飛特族」，指的是這群青年「飛揚而特別」，表面上看似自由無拘束，但實質上也引發各界的擔憂，因為臺灣「飛特族」多半沒有足夠應付社會變遷的能力，最後大多數「飛特族」可能將會因年輕時追求一時的快樂，老年時就必須付出孤寂與貧苦的代價（梁玉芳和林昭慧，2003）。尤其「工作」對於生涯發展而言，是一個極重要的過程，也是生活中經濟的主要來源，但飛特族一心想要追求無拘無束的自由享樂生活，不長期投入工作，長久下來不但可能降低自己在職場上的競爭力，影響到個人的生涯發展，也可能使得國家社會的人力資源產生浪費與閒置；因此這不僅是攸關個人的選擇，更是與國家社會未來發展高度關聯，而需要更多的學術分析與政策回應。有鑑於此，本研究擬運用我國「人力資源運用調查」資料進行探索性的實證分析，以了解我國飛特族青年的就業現象，如推估其在勞動市場中的數量、變遷以及相關人口與工作特徵，並就分析所得提出對青年就業之政策建議。

貳、文獻探討

就長期的發展趨勢而言，我國青年就業已慢慢出現一些特殊的型態，而與過去青年就業或一般勞動力有所不同。例如就工作的保障而言，已有青年就業非典型化的趨勢；就勞動力是否適當運用，也有青年就業運用低度化的趨勢；另就與一般勞動力相較，也出現了青年就業的特殊化現象；而就工作的穩定性而言，也出現了青年就業的飛特族化等現象。這些趨勢顯示，隨著社會、經濟、教育、法制、以及世代的變遷，青年就業需要更審慎的追蹤分析，從而透過了解其就業特性的變化，據以作為政策回應與方案協助的基礎。

一、青年就業的非典型化

根據行政院主計處「人力資源調查報告」的定義，所謂「勞動力」是指在資料標準週內，年滿十五歲以上，可以工作之民間人口，主要包括就業與失業兩種類型；「就業者」指的是在資料標準週以內，年滿十五歲以上且從事有酬工作者，或是工作十五小時以上的無酬家屬工作者；而「失業者」指的是在資料標準週以內，年滿十五歲且無工作、隨時可工作，以及正在找工作或已找工作在等結果者。「非勞動力」則是指在資料標準週內，年滿十五歲以上，但不屬於勞動力之民間人口，其中包括因為就學、料理家務、高齡、身心障礙、想工作而未找工作以及其他原因而未工作也未找工作者。因此 15 歲以上的青年若仍在學，並不屬於勞動力的範疇，但是 15 歲以上非在學的青年，只要是處於就業或失業狀態，則都屬於青年勞動力的範疇。

近年來由於全球經濟的轉變，非典型工作型態已成為一種潮流，企業透過非典型工作的安排來節省企業成本、並獲取更多人力運用上的彈性，使得勞動派遣、定期化契約、部分工時等工作型態日漸增加。而我國自 1996 年失業率開始攀升後，在寧有工作更勝於失業的心理下，高失業率也促使人們更願意或不得不投入非典型工作。曾敏傑和陳慧玲（2009）即發現，我國在失業潮期間，受雇者有傾向因避免失業而不得不轉換身分為自營作業者的趨勢，顯示出高失業率易迫使自營作業現象增加，而且勞動市場中的弱勢者，也更容易受到失業壓力的驅迫而轉換勞動身分。Hummer（1996）也指出，高失業率會增加青年從事非典型工作的機率，因為他們很可能會在失業的這段期間選擇從事契約性或暫時性的工作。

謝文元和李易駿（2007）針對 10 位 20-29 歲專科或大學畢業青年，因無法找到合適的全職工作，而在過去或目前從事非典型工作者進行訪談，發現這些青年在畢業後呈現出多變化、多種路徑、且具可逆性的就業歷程；而 10 位受訪者中就有高達 7 位青年其在畢業後的第一份工作就是非典型工作；同時也發現青年從事非典型工作的原因，包含了結構面（如場所提供之就業位置）、經濟面與個人層面（如個人就業力不足）等因素；最後並歸納出青年從事非典型工作的「九低」特徵，分別是低薪資、低福利、低工作地位、低安全保障、低連結性、低自主性、低技術性、低挑戰性以及低工作穩定度。

從以上文獻可以發現，青年從事非典型工作的現象似乎有逐漸嚴重之趨勢，而且這樣的趨勢對青年就業也容易帶來負面影響，因為多數非典型工作均屬於低技能與低薪資，長期從事這樣的工作，不但在生活上無法受到保障，更會間接影響到日後的生涯發展。

二、青年就業運用的低度化

美國芝加哥大學教授 P. M. Hauser 曾在 1974 年提出人力運用架構（Labor Utilization Framework），目的是希望能夠更有系統的測量勞動力運用的情形。例如他提出勞動力低度運用的測度方法，是把勞動力分成已適當運用和未適當運用兩類。其中未適當運用人力包括：(1) 失業者；(2) 因工作時數不足而願意增加工作時數之低度運用者；(3) 所得偏低之低度運用者；(4) 所受教育和職業不相稱之低度運用者。而從另一種角度與分類而言，上述四種類型，又可分為「可見的低度就業」(visible underemployment)，指的是工作時間少於全職工時者，但希望能增加工作時數的勞動力；另一類則可稱為「不可見的低度就業」(invisible underemployment)，其中包括全職與半職工作的差異，所得偏低或教育與職業不相稱的工作者等。而這群低度運用的勞動力所面臨的低工資、低工時以及教育職業不相稱的問題，也反映出整個社會的勞動力並沒有完全充分的運用，整個經濟體系的生產力也尚未極大化（蔡憲唐和韋伯韜，2004）。

在上述失業、工作不足、所得偏低、

教育和職業不相稱等四種勞動力低度運用中，長期而言，我國一般勞動力運用的低度化現象，特別反映在其中工時不足的惡化上。例如詹傑勝（2000）以 1989 年和 1996 年主計處「人力運用調查」中 16-64 歲的就業人口進行研究，即發現教育程度越高者，越容易發生低工時的現象。而曾國寧（2004）以 1991 及 2003 年主計處「人力運用調查」，研究臺灣勞動力在工時不足、所得偏低、教育與職業不對稱等三方面低度運用情形，也發現工時不足有增加的情形，並有從北部逐漸向南部遞減的情形；但所得偏低和教育與職業不對稱的情形均呈現減少。

但若聚焦在青年勞動力的低度運用上，則我國長期青年勞動力的低度運用，則以失業與工時不足更值得關注。例如曾敏傑和賴人豪（2003）以 1984、1993 以及 2001 年主計處「人力運用調查」，分析初入職場的專上畢業生在勞動力低度運用之情形，即發現工時不足的平均機率明顯增加，但所得偏低、教育與職業不對稱、學用不一致的平均機率明顯降低；失業的平均機率則無顯著差異。但若將對象從專上青年轉移到一般青年，則工時不足與失業的風險，長期而言仍呈現增加的趨勢。例如，曾敏傑和林佩瑤（2005）曾分析「15 至 24 歲」非初入職場而有工作經驗的青少年勞動力，即發現我國青少年失業現象有惡化的趨勢，如在 1991 至 2003 年間，青少年失業人數已由 64 千人增為 131 千人、失業率由 4.56% 增為 11.44%、失業青少年占青少年勞動力比率由 4.54% 升高至

11.45%，此外青少年失業者待業週數也已高達當時 23.27 週的歷史新高；其中影響非初入職場青少年失業的決定因素則包括個人人力資本、勞動市場結構、以及總體經濟情勢等三類，顯示個人人力資本不足、原工作所屬勞動市場結構位置不利、及總體經濟情勢惡化時，非初入職場青少年勞工的失業風險即提高。

青年就業運用長期工時不足的情形，除了可能與新興世代的工作價值與選擇有關外，也與強調勞動市場彈性化所創造的大量部分工時工作有關。過去常態性的全職工作，受到勞動法令與工會的保障，無論在薪資、升遷、安定性方面均有制度性的保障，但在經營的彈性與國際競爭上相對不利，導致部分工時工作逐漸增加。這種趨勢也得國際勞工組織於 1994 年頒布了「部分時間工作公約」，開始關注部分工作時間工作者的勞動保護，並推廣做為國際勞動基準上的要求（羅奉文，2001）。

由於企業使用部分時間工作的勞動者，可增加人力調度的彈性（林素貞，2001），同時歐洲國家也多認為增加部分時間工作的機會，可以協助解決失業的問題（Houseman, 1995）；因此在企業有所需求，以及政府與勞動法令鬆綁的情形下，部分時間工作的盛行也已經成為勞動市場的趨勢。而主要充斥在部分工時工作的族群則包括有女性（婦女）、青少年（學生）、以及即將退休的年老者三大類（Tilly, 1991；Houseman, 1995）；同時多數部分時間工作勞動者也多集中在都市地區（羅奉文，2001；林素貞，2001），這應與都會地

區的服務業主體和便捷的交通有關，也符合我國勞動力低度運用中「工時不足」的現象有從北部逐漸向南部遞減的發現（曾國寧，2004）。但儘管大多數的部分時間工作者皆同意自己非常投入工作，但卻不認為升遷、薪資、與工作量也符合自己的期望（曹國策，2002），顯示大量創造出來的部分工時工作，客觀工作條件實較常態性全職工作有所不足。

成之約（2004）則將「部分時間工作」分成「自願性」與「非自願性」工作者兩種類型：前者多是因為本身情況而選擇，其中包括在家勞動者、學生、殘障者與中高齡者；而後者則是因為無法獲得全時間工作者。而就工作的型態而言，部分時間工作也有許多不同的樣態，以因應不同的產業與職業的需求而設計，例如侯堂柱和黃俊彥（2006）即將部分時間工作之型態歸類為五種：包括(1)每天都有固定的工作開始與終止時間，只是每天的工作時間比一般勞工少，例如「主婦班」；(2)延長每一個營運時間的班別安排，例如「小夜班」；(3)結合部分工時制度和彈性工時制度，只規定每一週工作某特定時數；(4)在每天或每週工作量的尖峰時段中，工作一段固定的時間；(5)分攤工作，例如兩人一職制度等。這些應運而生、不同型態的大量部分工時工作，也因此與青年就業工時不足的趨勢存在關聯。

三、青年就業的特殊化

Career 雜誌總編輯臧聲遠（2003）曾表示，六、七年級生所面臨的處境，是工

作機會在「量」和「質」的雙重衰退。以「量」來說，六、七年級生幾乎沒有選擇工作的餘地，能擁有一份工作就算是萬幸，工作不符合志趣者比比皆是；而「質」也是每況愈下，薪水少、操勞度高、職業形象低、沒專業可言，工作條件也不斷在惡化。而近幾年來，在臺灣青年職場中也慢慢出現了一些特別的族群，其中比較具有代表性的分別是「尼特族」、「閃跳族」以及「飛特族」等，這些描述青年就業特殊現象的概念看來相似，但內涵則有不同。

「尼特族」指的是“Not in Employment, Education or Training”（簡稱 NEET），也就是不升學、不就業、不進修的十五到三十四歲的年輕人（Murata, 2006, p.3；吳錦勳、李郁怡、呂燕智，2007）。日本厚生勞動省（Japan Ministry of Health, Labour, and Welfare, 2006, p.5）即曾估計，日本這類「尼特族」的青年人約有 64 萬人。黃亞琪（2007）曾引介日本玄田有史於 2006 年出版的《NEET》一書，其中將「尼特」這一日漸龐大的族群細分為「享受型」、「隱居型」、「驚呆型」與「受挫型」等四種類型。其中享受型指的是反對社會道德約束，去追求自由生活的人；而隱居型是不想與人交往，躲進小樓自成一世界者；驚呆型是指對社會有莫名恐懼感的人；最後一種受挫型的人則會認為自己一無是處。但無論是上述哪種類型，他們都表現出拒絕學習和工作、幾乎與社會隔絕的共同特徵。至於形成「尼特」的原因，作者玄田有史則將其歸結為日本人口結構老齡化、經濟不景氣，和「國民勤勞義務的

淪喪」等原因（黃亞琪，2007）。

而吳錦勳、李郁怡、呂燕智（2007）則認為，父母過度保護，是養出尼特族小孩的主因。在經濟成長搭配少子化的趨勢，父母大都有足夠的經濟能力，也願意一直金援小孩。尼特族一旦遭到挫折退縮到家裡，父母也不向小孩施壓，漸漸讓他們成了足不出戶的隱蔽青年。而尼特族中也不乏曾是「乖乖牌」的小孩，從小接受父母的安排，為符合家庭的期望不斷讀書、補習，長大了才決定以消極的態度表達抗議。而尼特族離居家中的時間一旦越拖越久，就業競爭力就越薄弱，惡性循環造成個人、家庭，甚至是社會沉重的負擔。並指出造成「尼特族」的重要推力，正是不放手的父母；父母不放手，小孩不放鬆，他們錯過人生關鍵的試誤（trial and error），結果就是即使年紀已經七老八十了，心理仍在青少年階段徘徊。

事實上，現在不懂得如何與人打交道的年輕人也有增加的趨勢，「社交恐懼症」因此日漸普遍。在以前的社會裡，年輕人無論如何不懂得與人相處，最終還是要步入社會，但如今家裡小孩越來越少，父母因此從小就盡可能滿足孩子的一切需求，在少子化過程所演變成的小家庭中，父母因有穩定工作，即使小孩長大後不去工作也不受影響，因此也間接造就了許多「尼特族」的年輕人。從行政院主計處（2006）歷年人力運用調查報告中即可發現，在臺灣無就業意願但有工作能力的非勞動力人口中，不願就業的原因是「家庭經濟尚可，不需外出工作」的人數每年都顯著成長，

尤其學歷是大專及以上的族群，以民國 95 年和 85 年相比，十年之間人數已由 2 萬人增加為 9.5 萬人，成長了將近五倍之多，也反映臺灣可能有越來越多的尼特族正在形成中。

另一類描述青年就業特徵的族群，可稱作「閃跳族」。「閃跳族」是從大陸流行到臺灣的辭彙，意指一個工作做沒多久就離職的人，他們雖然願意在職場工作，卻做不久就炒老闆魷魚，不斷尋找跳槽機會（林韋任，2007）。而「閃跳族」存在的原因也十分多元，像是勞退新制可自由攜帶工作年資、進修管道多元，或受高薪打工遊學等吸引而跨國工作等，都是可能的原因。104 人力銀行經理方光瑋則認為，六、七年級閃跳情況明顯，這和在學期間養成的「速成文化」有關，一旦就業馬上面臨企業不能馬虎的考驗，職場和學校間落差太大，抗壓力過低的人，就會選擇逃避；而 1111 人力銀行副總經理吳睿穎則指出，閃跳族沒有累積豐富職場經驗，工作能力有待加強，閃跳後很有可能薪水越換越低，甚至淪為在家吃爸媽的米蟲（轉引自許玉君、許韶芹，2007）。這些討論也顯示我國青年就業流動頻繁的閃跳現象，已引起各界的重視與擔憂。

四、青年就業的飛特族化

國內有關「尼特族」、「閃跳族」以及「飛特族」等相關的討論中，以「飛特族」受到較多的重視。這個現象最初興起於日本 1990 年代泡沫經濟之後，由於經歷十餘年的經濟蕭條，企業用人需求降低，使得

中等或高等教育畢業的年輕人，無法如經濟興盛時期順利找到終身雇用的工作，於是只好投入大量的部分工時工作，或投入輕鬆的工作，成為勞動力低度運用的一員；加以景氣並無好轉跡象，也降低了年輕人的工作意願，甚至長期成為「尼特族」（Murata, 2006, p.3）。除了景氣與環境原因之外，也有部分日本年輕人心裡抗拒制式的職場，嚮往自由彈性的打工生活，他們不喜歡朝九晚五，只想追求自由的工作方式，因此只在需要錢的時候去掙錢，並以從事彈性很大的短期工作為主，這種職業態度也造就了部分飛特族的出現。而相較於 SOHO 族自己當老闆，「飛特族」的工作主張，猶如職場新吉普賽生活，靠著工作不斷地遷徙，並且在變化中追逐新鮮感（楊永妙，2005）。

飛特族（Freeter）事實上是英文 Free（自由）與德文 Arbeiter（勞工）的複合字，泛指就業機會眾多卻選擇不就業的年輕自由工作者。有時也美化意指追求夢想，試圖徹底享受生命的年輕人；年齡介於 15 至 34 歲之間，不包括家庭主婦與學生。他們不喜歡朝九晚五的制式職場工作，而只在需要錢的時候才去做短期工作，有時亦稱為「低度就業者」。他們在中學或大學畢業後並不就業，通常仍住在父母家，注重生活品質，追求一時的快樂，從事低技術、低所得的工作。由於無固定工作，多以時薪計算，低收入使他們難以成家，能力與證照不足則使他們難以在稍後的人生階段展開事業生涯（陳世欽，2007）。

張瑞雄(2003)引用日本 2000 年的「勞

動白皮書」指出，「自由工作者」(Feeter) 的對象並非特指學生或家庭主婦，而係指廣義 15-24 歲從事部分工時的勞工而言。當時總計這樣的人口約有 151 萬人之多，從 1992 年到 1997 年的五年間就增加了 1.5 倍，並且有逐年上升的趨勢。此外，「自由工作者」占了 15-24 歲年齡層男性雇用者的 18%，女性雇用者的 23%。而比例最高的為沖繩縣，其次為東京首都圈，再者為關西圈；換句話說，除了沖繩縣可能有特殊的歷史與社會因素之外，部分工時的「自由工作者」主要都集中在大都會區。而日本厚生勞動省（Japan Ministry of Health, Labour, and Welfare, 2006, p.5）則估計，日本飛特族的人數應該超過兩百萬人以上。

造成飛特族大量出現的成因，可謂十分多元，相關的文獻各有著重，也提出許多不同面向的因素，包括個人、家庭、教育、社會、企業與景氣等等。例如，孫曉萍（2003）曾引介日本勞動專家小杉禮子所著《Freeter 的生活方式》一書，其中提及日本在 1990 年泡沫經濟破滅後，Freeter 的人數逐年增加。一方面是因為企業錄用畢業生，從重「量」轉為重「質」，嚴格篩選最需要的人才，同時導入新的錄用人才策略，如派遣人才、特約人才、臨時僱員或業務外包等。另一方面，新大學紛紛設立，以及高中畢業生投考大學比率提高，於是就業市場就處於供給過剩的狀態所致。

衛民（2007）則認為，在物價上漲、薪資停滯的時代，就業市場中出現了越來越多「有工作的窮人」（working poor），

或者是「貧工」，而在這些人當中，「飛特族」正是其中一個具代表性的族群。而之所以會形成飛特族的原因，除了六、七年級生的想法比較自由自在、不喜歡受到拘束以及有些眼高手低之外；也因為在經濟景氣衰退的影響下，企業減少雇用人工，因此年輕的低薪勞工只好被迫離開原有的工作，而在尋找下一份固定的工作之前，只能暫時遷就從事臨時或是短期性的工作。而新聞工作者劉黎兒（2001）則將飛特族的成因歸類為以下四種：(1)因為對於團體生活難以適應，所以從一開始就不打算當正統社會的適應者，但為了生活不得不打工；(2)因為家境富裕，因此可以隨心所欲；(3)因為經濟不景氣無法找到工作，於是打工作為過渡；(4)另外則是為了實現住在大都市的夢想等，因此就成為了飛特族。

誠如 Olcott（2007）所指出，「飛特族」是一個極為複雜的議題，這不只和整個大環境有關，同時也涉及到個人選擇之權益。因此，飛特族青年的成因並不能只單純歸因至個人的因素之上，同時也關係到整個大環境的景氣、就業市場的需求、甚至教育體系和勞動體制的變化等，使得部分青年可能是主觀的選擇，但部分則可能是迫於無奈之下的結果；而這項問題的答案，則有賴對於飛特族青年進一步的調查分析，才能理解其中的關鍵原因。

國內相關文獻也關注飛特族所從事的工作特性，以及就業飛特族化後對於青年長遠的影響。衛民（2007）提出飛特族具有以下的特質：(1)工作場所通常在飯店、

便利商店、保全業和補習班等；(2)薪資以時薪計算，待遇和福利都不佳；(3)年齡以三十歲以下的年輕人和四、五十歲的中高齡者為主；(4)在工作上普遍缺少特殊專長。以日本飛特族為例，張瑞雄（2003）也指出，日本年輕人所從事的「自由工作」大多為低薪資，低技能的工作內容，大部分集中於便利商店，超級市場的販賣，或速食店及連鎖家庭餐廳等服務生的工作，並且相對於正式員工而言，從事這些自由工作的人以低所得者居多，且隨著年齡的增加很少有調薪或升遷的機會。換言之，長久從事此「自由工作」，其職業能力開發遲緩，而且職種也會受到侷限；這對於「自由工作者」所追求期待可以從事發揮自己個性工作的夢想，事實上是無法達成的。另外，有關誰會成為非正式員工這個問題，其背後也隱藏著社會不公平的現象，因為非正式雇用中以女性低學歷者居多數。

孫曉萍（2003）則認為，選擇當 Freeter 必須承受生涯發展的三大風險。第一是「對取得專業能力有負面效應」，因為年輕時期是培養專業能力的重要階段，其成果將左右日後的人生發展，而 Freeter 的工作內容大部分是不需要經驗或專業知識，就能立刻站上崗位，且技能度低、薪資也低，更重要的是在工作訓練的機會上將遠不及正式員工；第二是「藉著當 Freeter 來找尋自己想做什麼工作的人，幾乎都事與願違」，由於 Freeter 負責的工作技能度較低，很難從中獲得原來想要的各種不同的工作經驗，調查顯示許多人結束當 Freeter 不是

因為發現自己想做的事情，而是當 Freeter 太久，對未來有傷害，或者是因為年齡越大，找一份正式工作比較好的打算；最後一個風險為「轉成正式員工的時候，Freeter 的經歷很難獲得評價」，大部分的企業不會因為當 Freeter 時做過很多不同的工作給予加分，反而會懷疑是不是沒耐心而經常辭掉工作。

對飛特族來說，想要回到規律性的就業尤其困難，而他們的薪水也處在一個相對較低的位置上。另外，他們也沒有太多機會可以培養在職場上所需要的能力，因此，從事飛特性質的工作，將使飛特族變得更加弱勢，因為這些工作並不需要擁有技能，長期而言減少了獲得職業技能的養成，以致容易長期維持在無專長的狀態之下。而男性飛特族和女性飛特族之間也存在著明顯的差異，例如男性飛特族較容易來自於弱勢的教育程度和社經地位，而女性決定成為飛特族時，性別因素扮演的角色，甚至大過於社經地位和教育背景 (Kaoru, 2004)。

綜合以上相關文獻可以發現，飛特族最主要的特徵就是在工作上缺乏專業技能，多是一些低技術性、可取代性高、薪資待遇較差的工作，同時在這段飛特經驗中，也無法累積有利的工作經驗，容易影響到將來的生涯發展與技能養成，反而在這樣的惡性循環下，長期更加處於就業弱勢的地位。周宜靜 (2007) 即指出，日本的經濟學家對飛特族的命運也感到憂心忡忡，因為如果他們找不到較高薪資的工作，就無法增加支出來為老年預做儲蓄。

而瑞士信貸集團估計，假如他們的人數在未來 30 年都維持相同水準，這些人將使日本納稅人每年增加 670 億日圓的退休與健保成本。因此，東京都已開始正視此問題，並自 2006 年開始提供獎勵，凡企業新聘年齡介於 25 歲至 34 歲的飛特族，便可獲得每人 2500 美元的補貼。Olcott (2007) 也認為，飛特族這樣不規則的就業型態，將使這群飛特青年迅速的落入新的下層階級。由此可知，一個國家若存在著大量飛特族，不但對該國的財政與社會體系會有深遠的影響，也會對這些飛特族青年本身未來的職涯發展造成損害。以日本的社會發展為鑑，能及時掌握我國飛特族青年就業的狀況與樣態，將有助於及早規劃相關的政策和協助方案。

參、研究方法

一、資料來源

社會科學的研究若依據其研究之目的，約可分為探索性研究 (Exploratory Research)、描述性研究 (Descriptive Research) 與解釋性研究 (Explanatory Research)；本研究擬推估我國「飛特族」青年就業人口的狀況與變遷，由於過去國內相關研究極為稀少，係屬探索性的研究。次級資料分析則是對某現存已有的資料作更進一步的分析，以呈現新的結論或解釋的一種研究方法，本文因此擬透過主計處 2000 至 2005 年「人力運用調查」之原始資料，以「次級資料分析」來瞭解臺灣飛特族青年就業的輪廓；其調查對象為「現

住臺灣地區內之普通住戶與共同事業戶，戶內年滿 15 歲以上，自由從事經濟活動之本國籍民間人口為對象，但不包括武裝勞動力及監管人口」，也是研究勞動問題主要的資料來源之一。

本研究之所以選擇我國 2000 至 2005 年資料進行分析，主要考量係因為「飛特族」為來自日本勞動市場中青年就業的特殊現象，發生在日本 1990 年代泡沫經濟之後，經歷十餘年的經濟蕭條，導致企業用人需求降低，使得青年無法順利找到傳統終身雇用的工作，於是只能投入不穩定的部分工時工作所致，這個現象也因此在此 2000 年左右引起日本政府、學界、以及社會各界的重視。而大約相同時間，我國媒體與學術界，也開始自 2000 年左右引介日本「飛特族」的概念，並進行國內相關的討論（如衛民，2001；劉黎兒，2001；張瑞雄，2003；孫曉萍，2003；梁玉芳與林昭慧，2003），而社會各界當時也對我國「飛特族」現象的程度極感關切，但卻無實證資料可資佐證。因此本研究藉由分析 2000 至 2005 年資料，將可了解我國當時飛特族現象的程度，也可以監測初期的變遷情形，更要是可以與同時期日本「飛特族」的現象進行初步比較。

二、統計分析

儘管國內媒體以及學術界對於青年就業飛特族化同感關心，但多止於引介日本資料與現實生活中的個案觀察，因為缺乏實證性的推估與檢視，以致我國勞動市場中究竟存在多少數量的青年飛特族？他們

的人口背景與工作特徵為何？甚至歷年間如何變遷？這些相關數據均付諸闕如。本文因此擬試圖透過操作性定義界定青年飛特族，並透過官方青年勞動力樣本的抽樣加權推估，以了解勞動力母體中青年飛特族的數量與特質，所使用統計分析為加權後之描述性統計，如次數、平均數、百分比、與標準差等，即可符合本文之研究目的。

三、變項的定義

Murata (2006, p.3) 在回顧日本飛特族產生的時代背景時指出，日本將非全時工作者定義成兩種類型，傳統的非全時工作者辭掉工作是因為結婚或必須養育小孩等，主要族群為婦女；而另一種從事兼職工作者，則被稱為飛特族 (Freeter)。飛特族是一群年紀介於 15-34 歲的青年，即使這些人已完成了大學教育，他們也沒有一份全職的工作，而受雇當臨時員工或從事兼職工作，其中不包括學生及家庭主婦，但包括過去曾做過部分時間工作且現在失業的年輕人。本研究因此擬參考日本對於飛特族的定義，界定我國飛特族青年的操作性定義為「上週總工時在 1-34 小時間，『從事某種工作』之 15-34 歲青年，並排除『家事餘暇從事工作』以及『利用課餘或假期工作』者」。

經操作性定義篩選出符合飛特族之樣本後，擬就其個人背景變項（包括性別、年齡、教育程度等）以及工作結構特質變項（包括從業身分、職業、產業、組織規模、工作地區等）之分布與變遷情形，進

一步透過抽樣權數推估母體的特性。

(一) 性別

將受訪者之性別分為男性及女性兩種。

(二) 年齡

研究對象為年齡界於「15-34 歲」的飛特族，考量分布的均衡，以五年為單位均分成「15-20 歲」、「21-25 歲」、「26-30 歲」、「31-34 歲」共四組。

(三) 教育程度

原受訪者之教育程度為不識字、自修、國小、國（初）中、高中、高職、專科、大學、碩士、博士等十大類。經分類簡併成「國小以下」（包含自修）、「國中」、「高中（職）」（包含高中、高職）、「大專以上」（包含專科、大學、碩士、博士）共四大類。

(四) 從業身分

受訪者之從業身分分為三大類，分別是(1)雇主；(2)受雇者（包括受私人雇用者、受政府雇用者）；(3)其他（包括自營作業者以及無酬家屬工作者）。

(五) 產業

參考主計處的產業分類，將受訪者之產業結構簡併為三大類，分別是(1)農林漁牧業；(2)工業（包括礦業及土石採取業、製造業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業、營造業）；(3)服務業（包括

批發及零售業、運輸及倉儲業、住宿及餐飲業、資訊及通訊傳播業、金融及保險業、不動產業、專業、科學及技術服務業、支援服務業、公共行政及國防；強制性社會安全、教育服務業、醫療保健及社會工作服務業、藝術、娛樂及休閒服務業、其他服務業）。

(六) 職業

原受訪者之職業分為十大類，分別是(1)民意代表、行政主管、企業主管及經理人員；(2)專業人員；(3)技術員及助理專業人員；(4)事務工作人員；(5)服務工作人員及售貨員；(6)農林漁牧工作人員；(7)技術工及有關工作人員；(8)機械設備操作工及組裝工；(9)非技術工及體力工；(10)現役軍人。

(七) 組織規模

原受訪者工作之組織規模分為六大類，分別是(1)1-9 人；(2)10-49 人；(3)50-99 人；(4)100-499 人；(5)500 人以上；(6)政府單位。

(八) 工作地點

依據受訪者之戶籍地，區分成「北部區域」（包含臺北市、基隆市、新竹市、臺北縣、宜蘭縣、桃園縣、新竹縣等七縣市）、「中部區域」（包含臺中市、苗栗縣、臺中縣、彰化縣、南投縣、雲林縣等六縣市）、「南部區域」（包含高雄市、嘉義市、臺南市、嘉義縣、臺南縣、高雄縣、屏東縣、澎湖縣等八縣市）以及「東部區域」（包含

臺東縣、花蓮縣兩縣市)共四大類。

肆、研究發現

一、飛特族的數量與變遷

從表 1 可以看到飛特族人數和比例在 2000 至 2005 年之間的變化，首先是飛特族經過加權推估後的總人數，從 2000 年的 91,790 人增加至 2001 年 133,616 人的高峰後，即有遞減的趨勢；這 6 年期間人數雖有波動，但約介於 7 萬至 13 餘萬人之間，這項不容忽略的總體人數，也具體顯示出青年飛特族問題的重要性。另外飛特族占所有 15-34 歲青年之比例，從 2000 年的

1.22%增加至 2001 年達到高點 (1.79%) 之後，也有下滑的趨勢，到 2005 年時約只占 1.02%；6 年期間約介於 1.02%至 1.79% 間，顯示飛特族人口占 15-34 歲青年整體比重極小，屬於青年中極少數的特殊群體，需要給予特殊的關注。另外若就飛特族占所有 15-34 歲非全時工作者之比例觀察，2000 至 2005 計 6 年期間，比率約介於 73%至 80%之間，顯示在 15-34 歲非全時工作者中，飛特族即占有絕大多數的比率，顯示青年飛特族現象的確與部分工時就業存在高度關聯 (參考表 1、圖 1-3)。

表 1 2000-2005 年飛特族人口的數量與變遷

	加權後人數	占全部 15-34 歲青年 樣本比例	占 15-34 歲非全時工作 者比例
2000 年	91,790	1.22%	74.43%
2001 年	133,616	1.79%	77.83%
2002 年	132,394	1.78%	77.65%
2003 年	122,976	1.68%	79.79%
2004 年	99,625	1.37%	72.85%
2005 年	73,329	1.02%	66.73%

梁玉方和林昭慧 (2003) 曾引介日本官方估計，在扣掉家庭照顧者及學生人數後，日本飛特族人數即有 400 萬人，且已占 15 到 34 歲人口的五分之一，因而引發日本各界的重視和擔憂。我國青年飛特族經本文推估結果，在 2000 至 2005 年期間年平均人數約 96,734 人，而占 15-34 歲青年比例平均僅約 1.48%，這六年期間整體

甚至有降低的趨勢；這一方面顯示我國青年飛特族的數量與規模均較日本為低，現象尚不若日本嚴重，但由於我國產業結構與社會問題的演化與日本有時間上的落差，因此未來仍應持續監測整體的發展，甚至更具焦飛特族現象在服務業部門、都會地區、或是新興世代中的嚴重性。

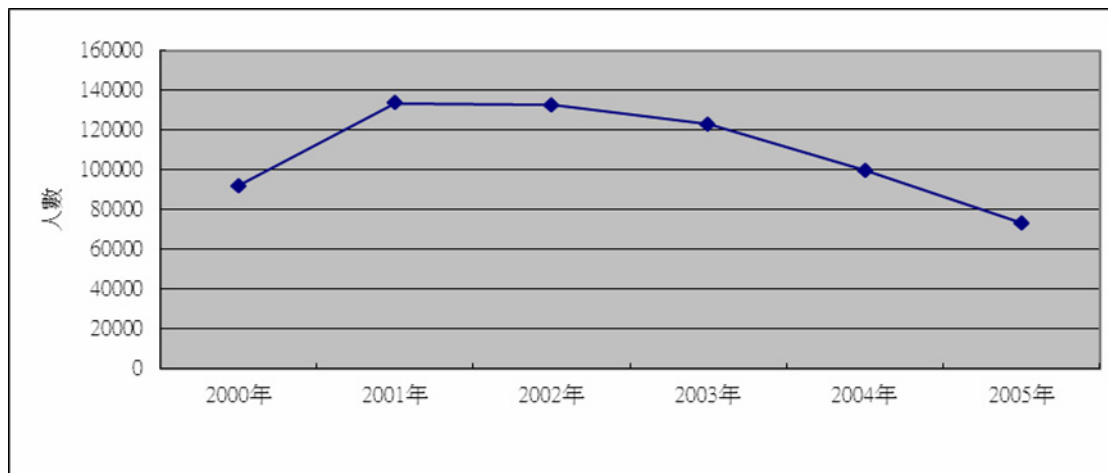


圖 1 2000-2005 年飛特族加權後人數與變遷

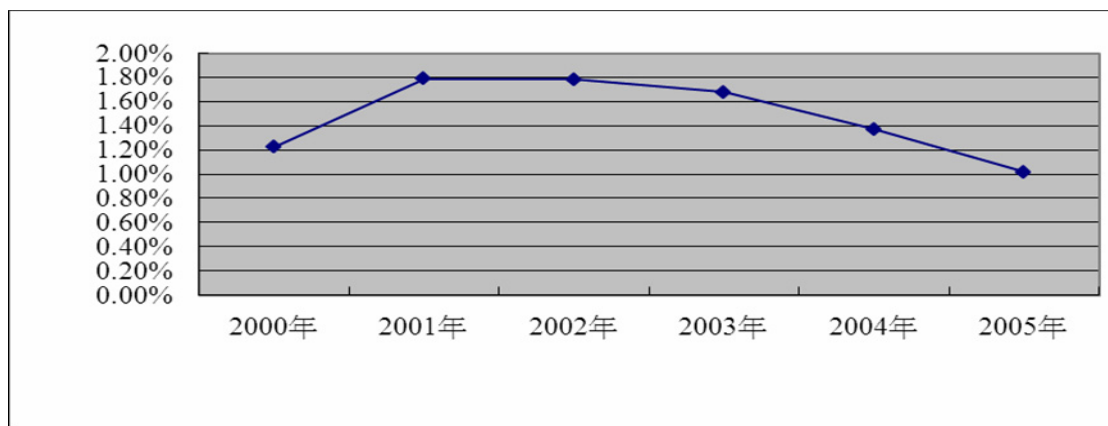


圖 2 2000-2005 年飛特族占全部 15-34 歲青年之比例與變遷

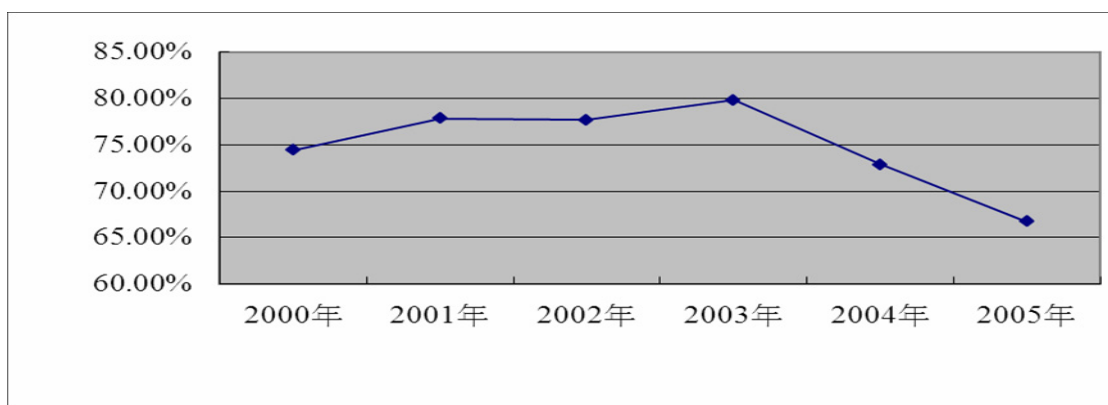


圖 3 2000-2005 年飛特族占 15-34 歲非全時工作者之比例與變遷

二、飛特族個人背景之分布與變遷

(一)性別的分布與變遷

從表 2 可以發現飛特族在性別的分布與變遷，男性從 2000 年的 60,165 人增加至隔年的 93,469 人之後，就有逐年減少的

趨勢，到 2005 年時僅剩下 41,020 人，大約只占了 2001 年人數最多時的 45%而已；而女性從 2000 年 31,625 人一路成長至 2003 年的 45,683 人之後，2004 年起稍有下降，至 2005 年時則有 32,309 人，六年期間約介於 3 萬至 4.5 萬之間。

表 2 2000-2005 年飛特族的「性別」分布與變遷

	男性		女性	
	人數	%	人數	%
2000 年	60,165	65.5	31,625	34.5
2001 年	93,469	70.0	40,147	30.0
2002 年	86,896	65.6	45,498	34.4
2003 年	77,293	62.9	45,683	37.1
2004 年	66,804	67.1	32,821	32.9
2005 年	41,020	55.9	32,309	44.1

表 2 亦可看出，臺灣飛特族以男性明顯多於女性，但男性人數存在遞減的趨勢，而女性人數則相對較為穩定，因此也使得兩性人數的差異有逐年縮減的趨勢，

女性占飛特族比重因此也有遞增的趨勢，六年之間，女性所占比率約也從 34.5%增加至 44.1%。(參考表 2、圖 4-5)。

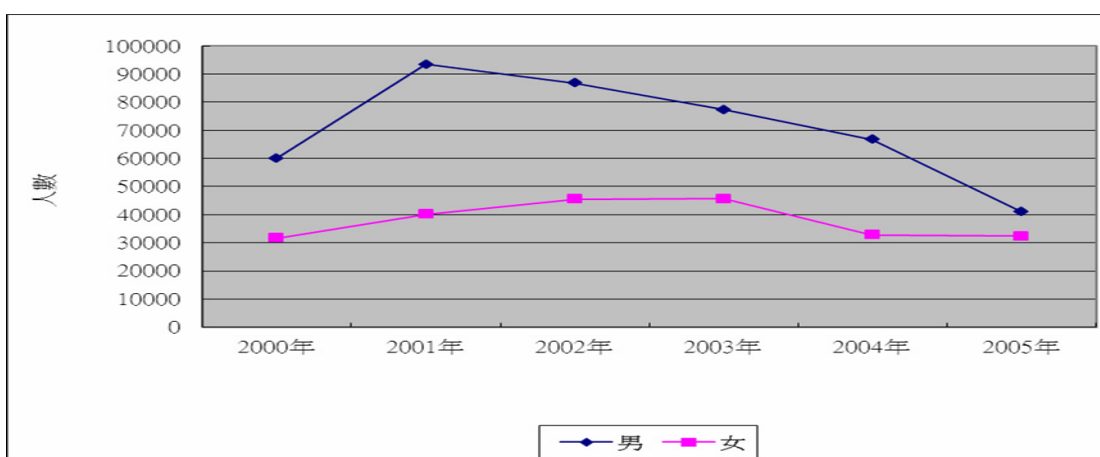


圖 4 2000-2005 年飛特族「性別」加權後人數與變遷

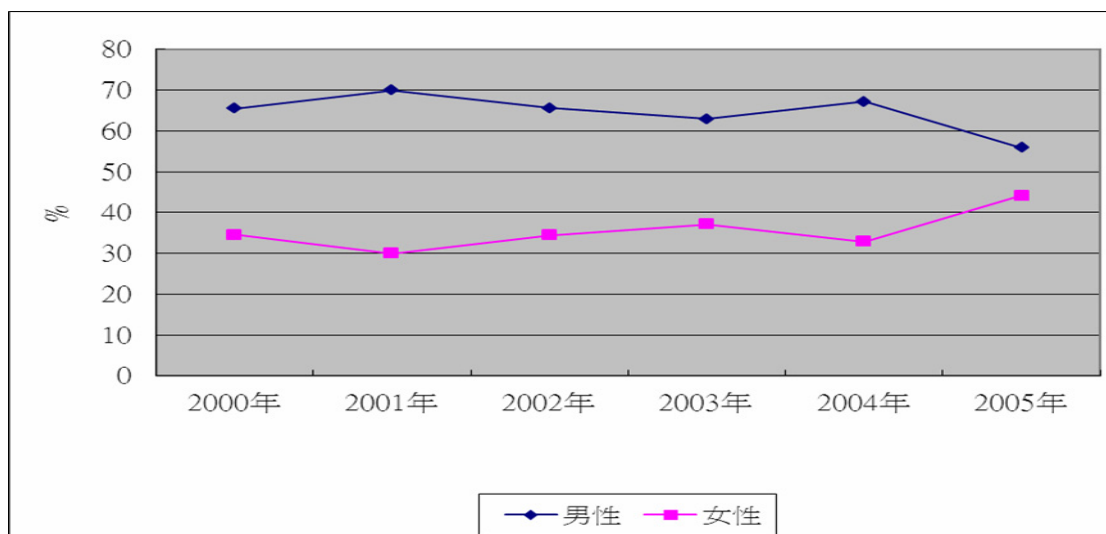


圖 5 2000-2005 年飛特族「性別」分布比例與變遷

(二) 年齡別的分布與變遷

從表 3 可以發現飛特族在各年齡別（含 15-20 歲、21-25 歲、26-30 歲、31-34 歲）的人數與變遷；整體而言就人數觀察，以 15-20 歲組人數最少，六年間約介於六千至 1.2 萬人間，歷年平均約九千人，這應與這個年齡層因就學而較少投入職場有

關。除此之外，飛特族人數也隨年齡別增加而有穩定增加的明顯趨勢，如 21-25 歲組歷年平均約 26,458 人；26-30 歲組歷年平均約 36,332 人；31-34 歲組歷年平均則約 37,164 人。另外就跨年間的變遷而言，15-20 歲組人數歷年間相對穩定，但其餘三個年齡別的人數均有先增加再遞減的趨勢（參考圖 6）。

表 3 2000-2005 年飛特族「年齡別」的數量與變遷

	15-20 歲		21-25 歲		26-30 歲		31-34 歲	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
2000 年	6,159	6.7	21,106	23.0	33,566	36.6	30,959	33.7
2001 年	11,805	8.8	32,922	24.6	42,533	31.8	46,356	34.7
2002 年	8,829	6.7	37,204	28.1	39,949	30.2	46,412	35.1
2003 年	11,330	9.2	28,866	23.5	44,597	36.3	38,183	31.0
2004 年	7,831	7.9	24,316	24.4	32,872	33.0	34,606	34.7
2005 年	8,054	11.0	14,334	19.5	24,476	33.4	26,465	36.1

從表 3 與圖 7 亦可看出飛特族各個年齡別占總人數之比例與變遷，其中所占百分比的結構也與人數的結構一致，均呈現隨著年齡別增加，所占比重也隨之增加的趨勢。例如以 15-20 歲這一組所占比重最低，歷年約介於 6.7%-11.0%；21-25 歲組

歷年約介於 19.5%-28.1%；26-30 歲組約介於 30.2%-36.6%；而 31-34 歲組則介於 31.0%-36.1%。若以人數最多的兩組合計，包括 26-30 歲組與 31-34 歲組，則 26 歲以上飛特族歷年均穩定維持在 67%-70%之間（參考圖 7）。

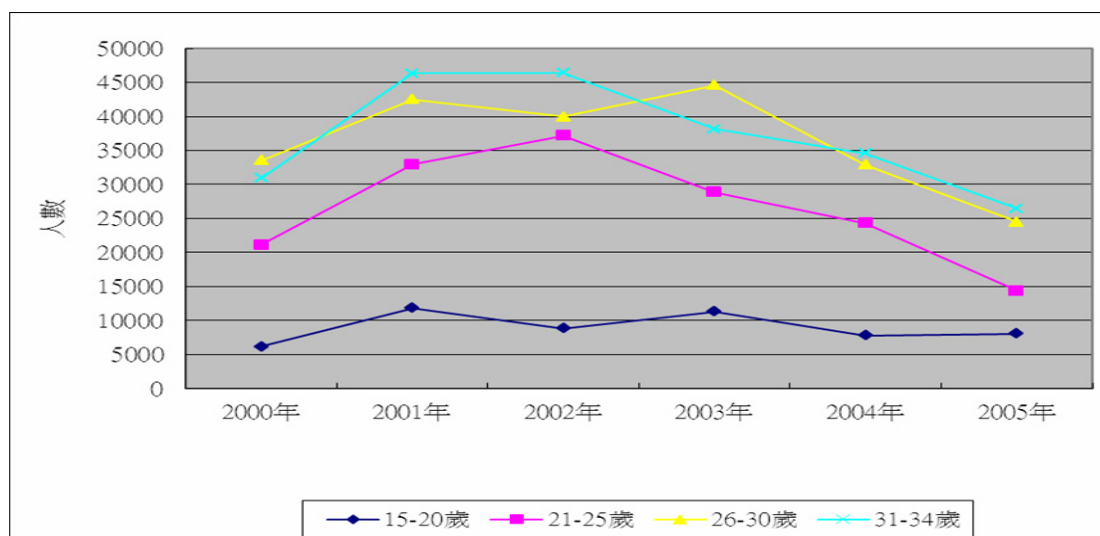


圖 6 2000-2005 年飛特族「年齡別」加權後人數變遷

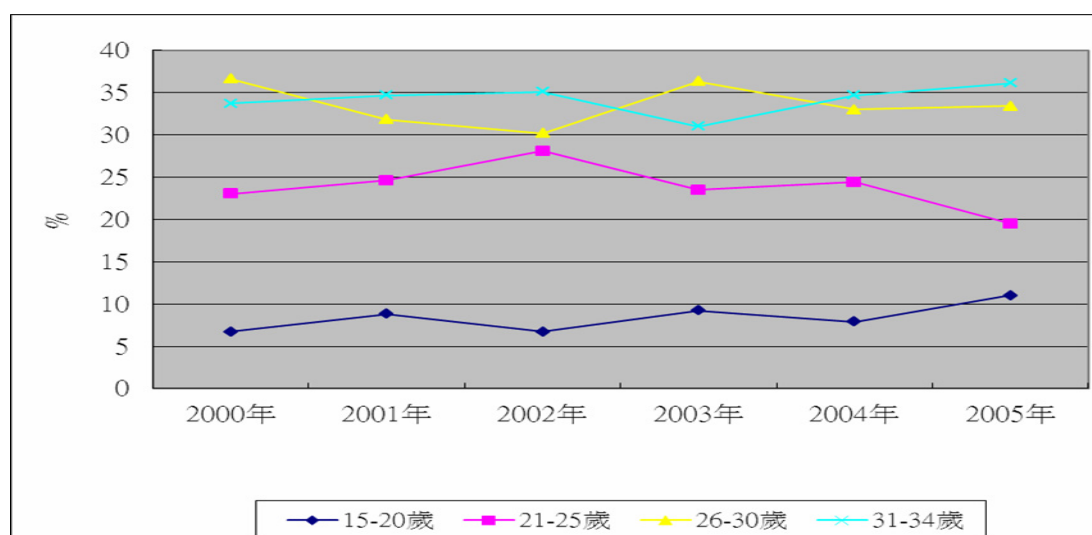


圖 7 2000-2005 年飛特族「年齡別」比例與變遷

(三) 教育程度別的分佈與變遷

從表 4 可以發現在教育程度別（國小以下、國中、高中職、大專以上）中的人數與變遷，整體而言，就人數的規模觀察，飛特族歷年以高中職為最大宗，年平均人數約 46,915 人；其次依序是國中學歷者（年

平均人數約 46,915 人）、大專以上學歷者（年平均人數約 23,763 人）、以及國小以下學歷者（年平均人數約 3,701 人）。而就人數的變遷觀察，以國小以下學歷者最為穩定，其餘三種學歷者人數均有遞增後再逐漸降低的趨勢（參考圖 8）。

表 4 2000-2005 年飛特族「教育程度別」的數量與變遷

	國小以下		國中		高中職		大專以上	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
2000 年	4,571	5.0	37,798	41.2	32,468	35.4	16,953	18.5
2001 年	5,811	4.3	46,687	34.9	58,951	44.1	22,167	16.6
2002 年	3,218	2.4	41,661	31.5	55,610	42	31,905	24.1
2003 年	2,068	1.7	35,996	29.3	52,773	42.9	32,139	26.2
2004 年	3,742	3.8	28,128	28.2	46,039	46.2	21,716	21.8
2005 年	2,798	3.8	17,184	23.4	35,650	48.6	17,697	24.1

表 4 同時可看出飛特族在教育程度別（國小以下、國中、高中職、大專以上）中的比例結構與變遷，情形與上述人數的結構一致，就比例而言飛特族歷年仍以高中職為最大宗，年平均百分比為 43.2%；其次依序是國中學歷者（年平均百分比為 31.4%）、大專以上學歷者（年平均百分比為 21.9%）、以及國小以下學歷者（年平均

百分比為 3.5%）。若加計人數最多的高中職與國中學歷者，歷年所占比重約介於 72%-79%，也顯示我國飛特族青年學歷主要集中在中下程度。而就所占比重的變遷趨勢而言，「國中」組別比例有明顯下降的趨勢；而「高中職」及「大專」組則有逐漸成長的趨勢（參考圖 9）。

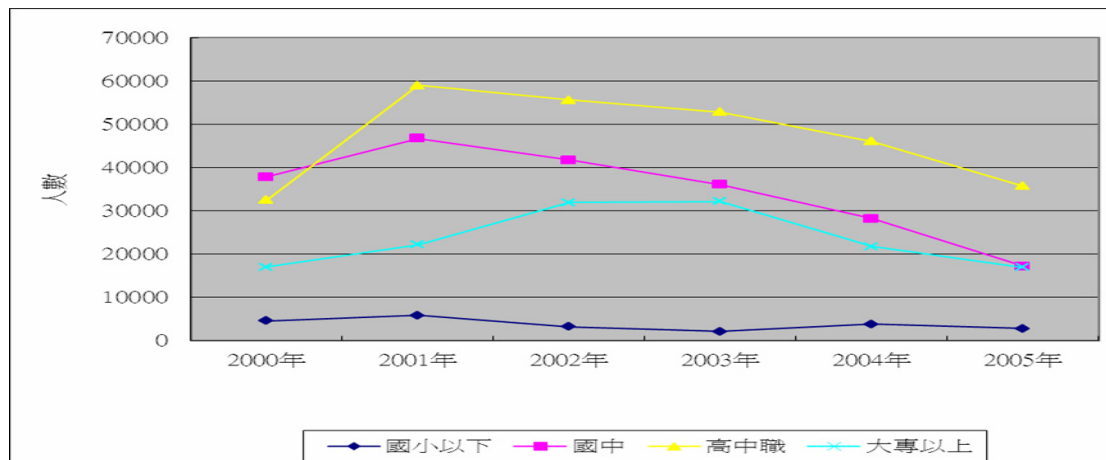


圖 8 2000-2005 年飛特族「教育程度別」加權後人數與變遷

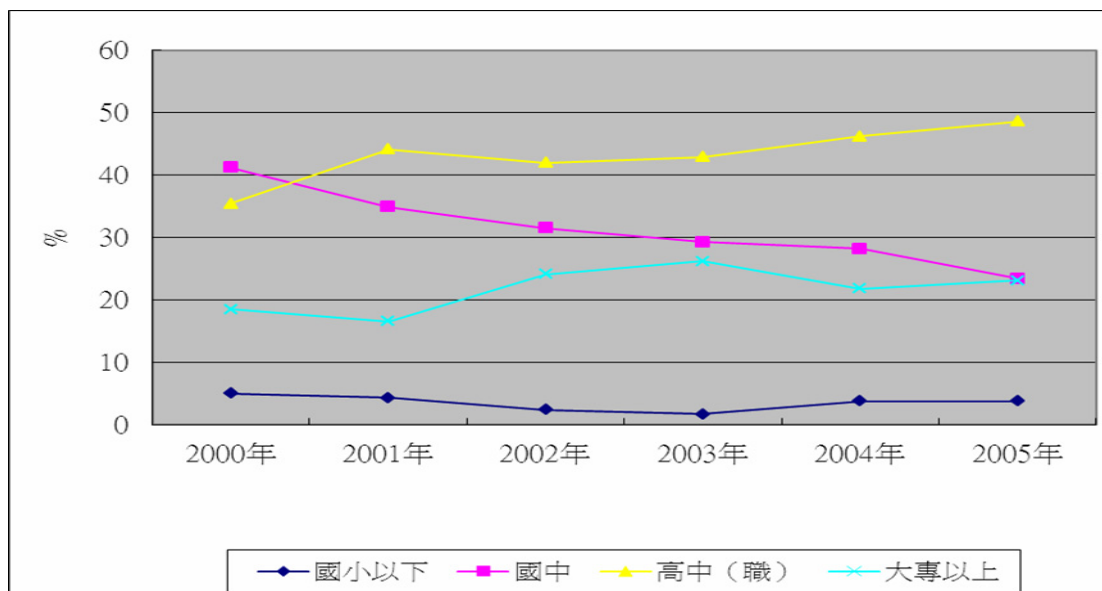


圖 9 2000-2005 年飛特族「教育程度別」比例與變遷

三、飛特族工作特性之分布與變遷

除了飛特族的人口特性之外，究竟飛特族所從事的工作特性為何？以及跨年之間產生甚麼變化，也是了解青年飛特族就業的重要因素，本文擬就其所從事工作的產業別、職業別、組織規模別、與地區別

加以分析。

(一) 從業身分別的分布與變遷

從表 5 可以發現飛特族在從業身分的人數與變化，可發現飛特青年其從業身分主要為受雇者，年平均人數為 87,164 人，比例在 74.9%-83.1%之間，年平均比重約

有八成的絕大多數。表 5 也可以發現所占人數最少者為雇主，年平均人數為 1,556 人，比例介於 0.5%-1.6%之間，而且人數與比重均有逐年降低的趨勢；而屬於其他

類者，包含了無酬家屬工作者與自營作業者，其年平均人數為 20,235 人，比例介於 17.7%-24.6%之間（參考圖 10）。

表 5 2000-2005 年飛特族「從業身分」的數量與變遷

	雇主		受雇者		其他	
	人數	%	人數	%	人數	%
2000 年	2642	2.9	72903	79.4	16245	17.7
2001 年	1889	1.4	108748	81.4	22979	17.2
2002 年	1465	1.1	104944	79.3	25985	19.6
2003 年	1969	1.6	102182	83.1	18825	15.3
2004 年	1012	1	79301	79.6	19312	19.4
2005 年	356	0.5	54906	74.9	18067	24.6

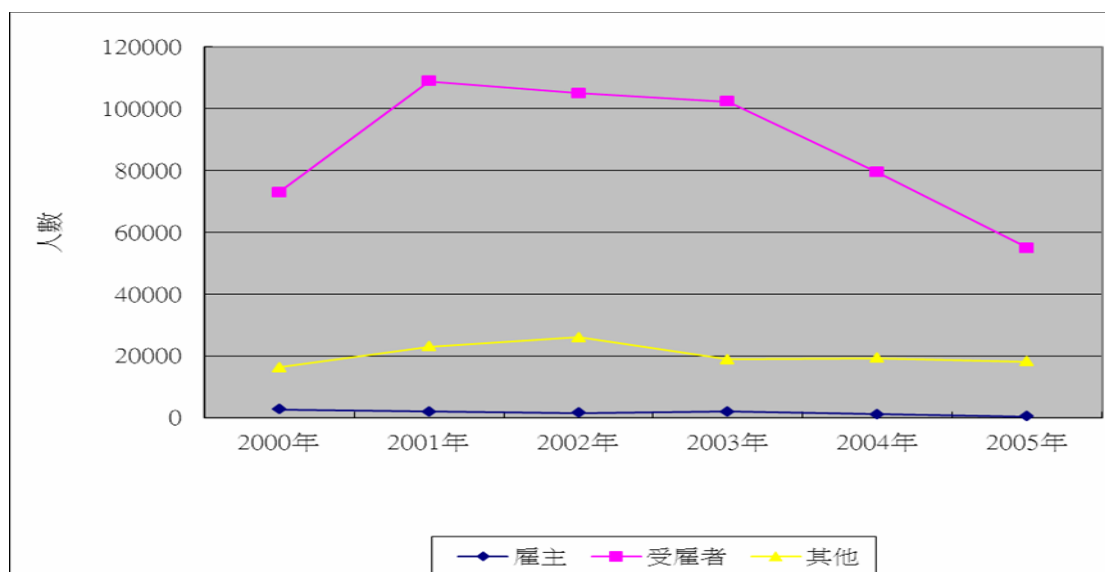


圖 10 2000-2005 年飛特族「從業身分」加權後人數與變遷

(二) 產業別的分佈與變遷

從表 6 可以發現飛特族在產業結構的分佈與變化，整體而言，以農林漁牧業的

工作數量最低，歷年數量約僅介於四千餘人至萬餘人之間，而以工業和服務業為最大宗，並以工業稍多，其中工業年平均數量為 53,204 人，服務業則為 48,515 人；但

就變遷趨勢觀察，工業部門的數量有逐年遞減的趨勢，但服務業的數量則有遞增的趨勢（參考圖 11）。

若就各部門所占比例與變遷觀察，情形與上述數量的結構與變遷相似。農林漁牧業的數量比重年平均為 6.5%；而工業的

數量比重年平均為 47.9%，服務業則為 45.6%，其中工業部門的比重有逐年遞減的趨勢，但服務業的數量則有遞增的趨勢，並於 2003 年以後持續超越工業部門（參考圖 11）。

表 6 2000-2005 年飛特族工作之「產業結構」分布與變遷

	農林漁牧業		工業		服務業	
	人數	%	人數	%	人數	%
2000 年	4,967	5.4	47,897	52.2	38,926	42.4
2001 年	12,290	9.2	73,826	55.3	47,500	35.5
2002 年	10,720	8.1	70,240	53.1	51,434	38.8
2003 年	5,454	4.4	56,196	45.7	61,326	49.9
2004 年	4,416	4.4	44,750	44.9	50,459	50.6
2005 年	5,567	7.6	26,315	35.9	41,447	56.5

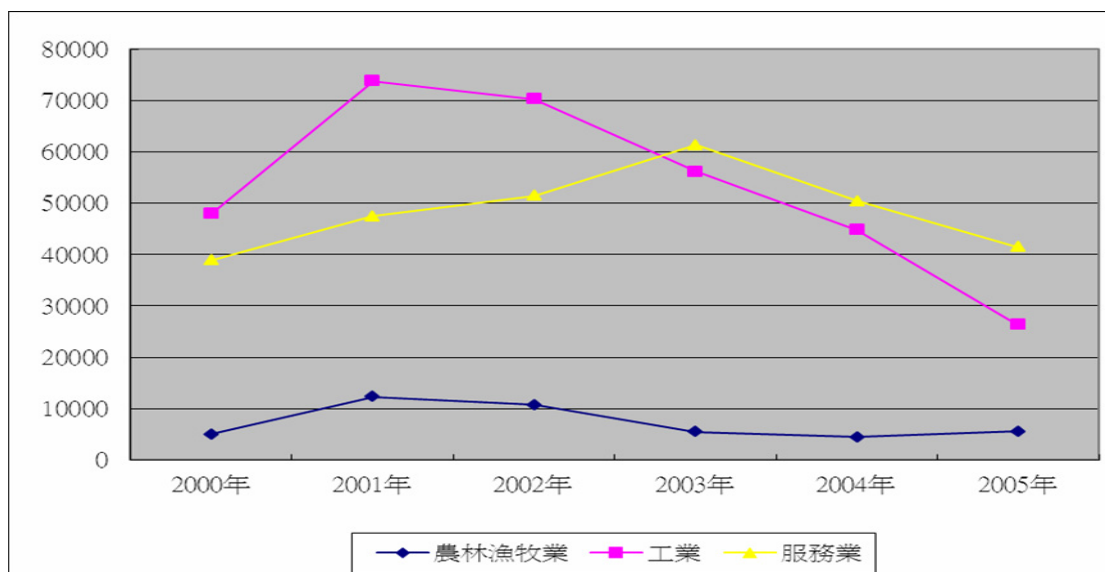


圖 11 2000-2005 年飛特族工作「產業結構」加權後數量與變遷

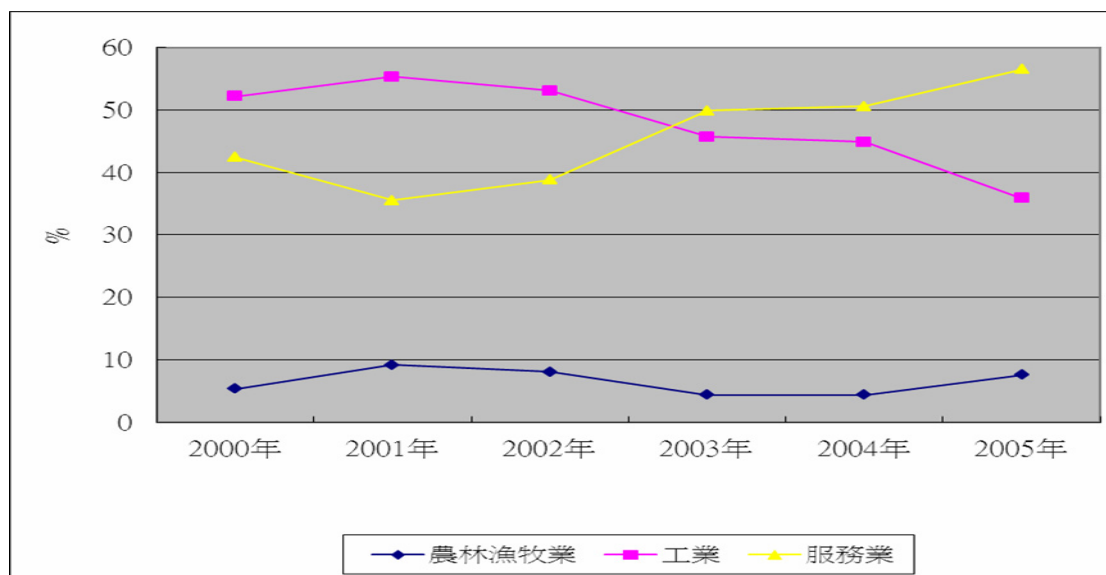


圖 12 2000-2005 年飛特族工作「產業結構」分布比例與變遷

(三) 職業別的分佈與變遷

從表 7 中可以看出 2000 年到 2005 年期間，飛特族青年在職業結構上的數量與變化，首先所占比例最高的職業類型為「技術工及有關工作人員」，年平均人數為 36,737 人，年平均比重為 33.3%，同時其比重也有逐年降低的趨勢，如在 2000 年高達 42.5%，但 2005 年則降為 24.1%，這應與產業結構由工業轉移至服務業所致的職業結構變動有關；人數次多的則是「服務工作人員及售貨員」，比重介於 10.6%~17.9%間，年平均比重為 14.3%，年平均人數為 15,263 人，同時其比重也有逐漸遞增的趨勢，如在 2000 年僅有 10.9%，但 2005 年則已升至 17.4%，這應也與上述產業結

構所致職業結構的變動有關。

人數與比重占第三位者為「技術員及助理專業人員」，年平均人數為 13,994 人，年平均比重為 13.3%；而第四位與第五位者，分別是「機械設備操作工及組裝工」與「非技術工及體力工」，兩者的人數與比重均十分接近，年平均人數分別是 13,414 與 12,352 人，比重則分別是 11.8%與 11.6%。若合計「技術工及有關工作人員」、「機械設備操作工及組裝工」、與「非技術工及體力工」等三類，即約占全部比重的 57%，這些都是典型需要體力付出的藍領職業，這項發現也顯示出與文獻中引介日本飛特族青年多集中於服務業部門的描述有所差異，需要未來進一步的檢視與重視。

表 7 2000-2005 年飛特族「職業結構」數量分布與比例

		2000 年	2001 年	2002 年	2003 年	2004 年	2005 年
民意代表、行政 主管、企業主管 及經理人員	人數	518	0	369	547	150	0
	%	0.6	0	0.3	0.4	0.2	0
專業人員	人數	2,904	3,975	4,579	4,997	4,022	2,290
	%	3.2	3.0	3.5	4.1	4.0	3.1
技術員及助理 專業人員	人數	14,497	11,389	16,447	17,332	10,933	13,303
	%	15.8	8.5	12.4	14.1	11.0	18.1
事務工作人員	人數	5,230	6,607	7,280	8,784	5,481	3,304
	%	5.7	4.9	5.5	7.1	5.5	4.5
服務工作人員 及售貨員	人數	10,044	14,164	14,913	21,839	17,844	12,772
	%	10.9	10.6	11.3	17.8	17.9	17.4
農林漁牧業工 作人員	人數	4,967	11,130	10,720	5,454	4,361	5,567
	%	5.4	8.3	8.1	4.4	4.4	7.6
技術工及有關 工作人員	人數	39,036	47,495	48,180	37,584	30,453	17,674
	%	42.5	35.5	36.4	30.6	30.6	24.1
機械設備操作 工及組裝工	人數	5,566	25,598	16,793	12,869	11,786	7,873
	%	6.1	19.2	12.7	10.5	11.8	10.7
非技術工及體 力工	人數	9,028	13,258	13,113	13,570	14,595	10,546
	%	9.8	9.9	9.9	11.0	14.6	14.4

另外剩餘的四項職業類別，就規模與比重而言相對均小，分別依序是「農林漁牧業」（年平均人數為 7,033、年平均比重為 6.4%）、「事務性工作人員」（年平均人數為 6,114、年平均比重為 5.5%）、「專業人員」（年平均人數為 3,795、年平均比重為 3.5%）、與「民意代表、行政主管、企業主管及經理人員」（年平均人數為 264、年平均比重為 0.3%）。

(四) 工作組織規模別的分佈與變遷

從表 8 可以發現飛特族在工作組織規模別的人數與變化，其中大多數飛特族所

從事的工作，多集中在規模為 1-9 人的組織中，年平均人數即高達 80,361 人，且年平均百分比即達 74.2%，顯示出飛特族工作的特殊性，多侷限在小型組織中。人數次之的規模別則是 10-49 人的組織，年平均人數為 17,702 人，且年平均百分比為 16.1%。若合計這兩類受雇於 49 人以下規模者，即約占了 90.3%。

至於在其他較大規模的組織人數，數量與比例均相對極小。例如在規模為 50-99 人的組織者，年平均人數為 2,234 人，且年平均百分比為 2.0%；規模為 100-499 人者，年平均人數為 2,922 人，年平均百分

比則為 2.6%；而規模在 500 人以上者年平均人數為 2,542 人，年平均百分比也僅有 2.3%；最後則是工作在政府機構者，年平均人數為 3,852 人，年平均百分比則為 3.5%。若就人數與比例的變遷觀察，仍以

人數最大宗的 1-9 人組織變遷趨勢最明顯，其人數雖然有遞減的趨勢，但就比例的變遷而言，則有漸增的趨勢；至於其他組織別，則在變遷趨勢上並不明顯（參考圖 13、14）。

表 8 2000-2005 年飛特族「組織規模」別數量分布與比例

		2000 年	2001 年	2002 年	2003 年	2004 年	2005 年
1-9 人	人數	70,211	96,810	97,497	86,238	73,210	58,017
	%	76.5	72.5	73.6	70.1	73.5	79.1
10-49 人	人數	12,845	20,294	21,035	24,486	16,665	10,899
	%	14.0	15.2	15.9	19.9	16.7	14.9
50-99 人	人數	1,665	1,886	2,622	2,633	3,624	974
	%	1.8	1.4	2.0	2.1	3.6	1.3
100-499 人	人數	3,290	5,210	2,108	3,606	2,709	608
	%	3.6	3.9	1.6	2.9	2.7	0.8
500 人以上	人數	3,779	3,981	3,019	3,391	655	425
	%	4.1	3.0	2.3	2.8	0.7	0.6
政府機構	人數	3,779	5,435	6,113	2,622	2,762	2,406
	%	4.1	4.1	4.6	2.1	2.8	3.3

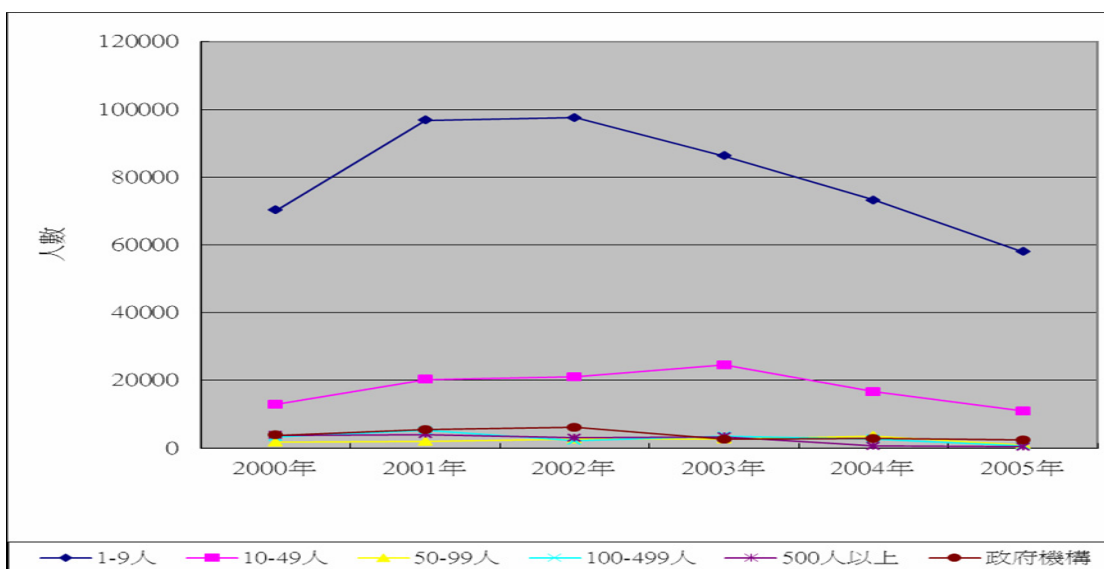


圖 13 2000-2005 年飛特族「組織規模」加權後人數與變遷

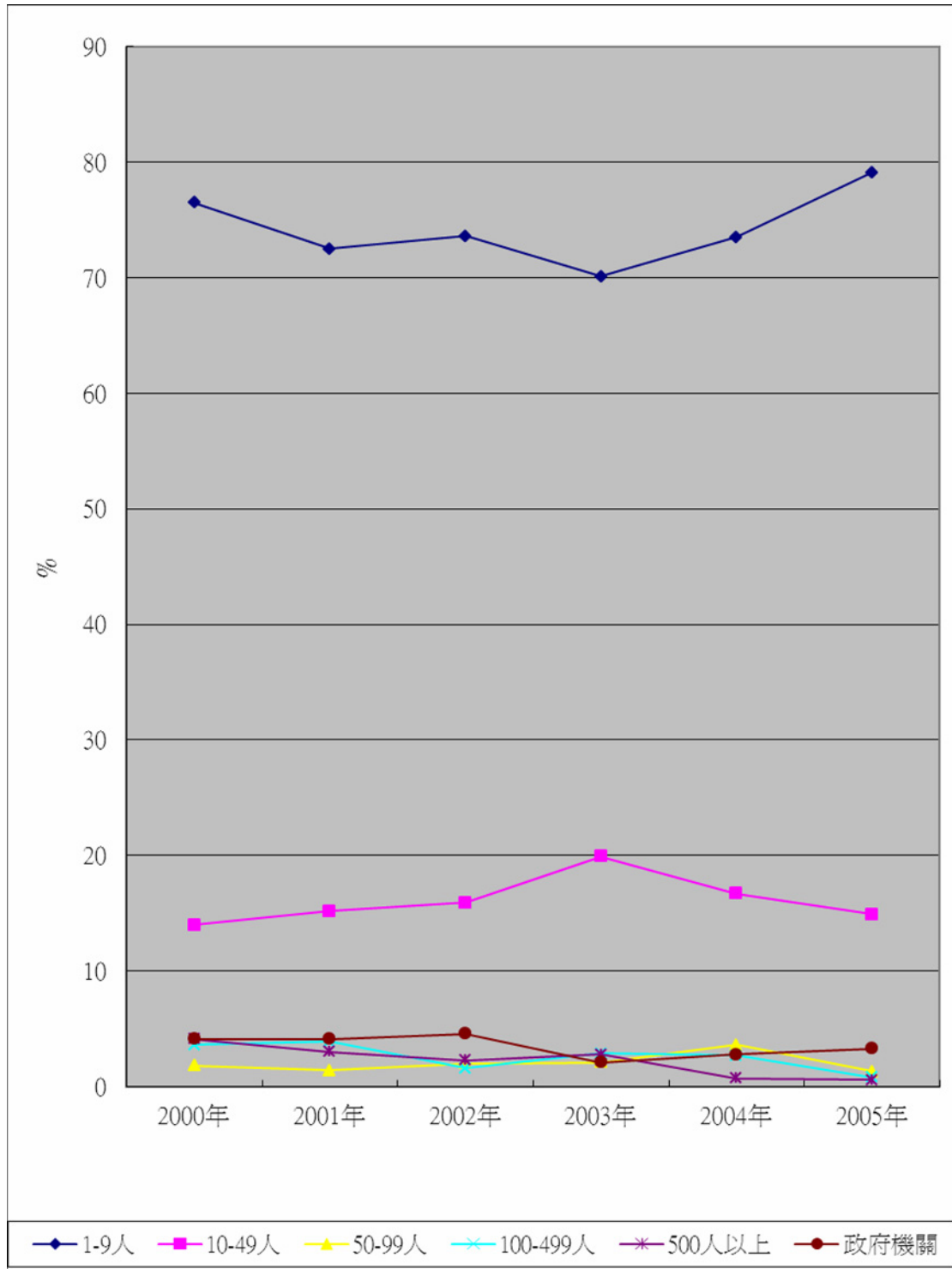


圖 14 2000-2005 年飛特族「組織規模」分布的比例與變遷

(五) 工作地區別的分佈與變遷

從表 9 中可發現飛特族在各地區數量的明顯差異，例如就數量與比重而言，仍是以北部地區最為顯著，其年平均人數即高達 52,420 人，年平均百分比為 48.5%，換言之，約有近半數的飛特族青年其工作地區都集中在北部地區；這應也與北部的

勞動人口較豐沛，且都市化愈密集與服務業愈興盛有關。其次飛特族則是集中在南部地區，其年平均人數也達 28,857 人，年平均百分比則為 26.3%；再其次則是中部地區，年平均人數為 24,529 人，年平均百分比則為 22.2%；人數與比重最少的則是東部地區，年平均人數僅為 3,148 人，年平均百分比也只有 3.0%。

表 9 2000-2005 年飛特族「工作地區」別數量分布與比例

	北部地區		中部地區		南部地區		東部地區	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
2000 年	49,867	54.3	17,585	19.2	21,657	23.6	2,681	2.9
2001 年	61,345	45.9	31,664	23.7	36,931	27.6	3,676	2.8
2002 年	60,290	45.5	31,856	24.1	37,042	28.0	3,206	2.4
2003 年	60,185	48.9	28,907	23.5	30,891	25.1	2,993	2.4
2004 年	46,587	46.8	21,766	21.8	27,427	27.5	3,845	3.9
2005 年	36,249	49.4	15,398	21.0	19,196	26.2	2,486	3.4

此外，就圖 15 觀察人數的變遷，也顯示各地區飛特族人數均有遞減的趨勢；而就圖 16 觀察各地區所占比例與變遷，則可發現地區間的差異仍極穩定，即以北部地區比例最高且穩定，其比例介於 45.5%~

49.4%之間；而南部與中部地區則十分接近，如南部地區比例介於 23.6%~28%之間，中部地區比例則介於 19.2%~24.1%之間；最後仍是以東部地區比重最低，比例介於 2.4%~3.9%之間（參考圖 15）。

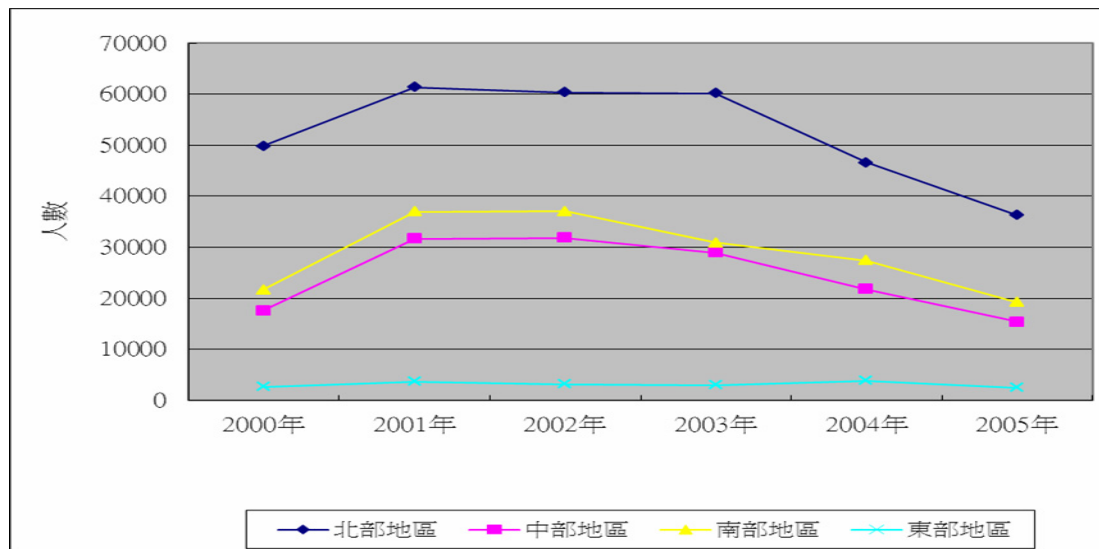


圖 15 2000-2005 年飛特族「工作地區」加權後人數與變遷

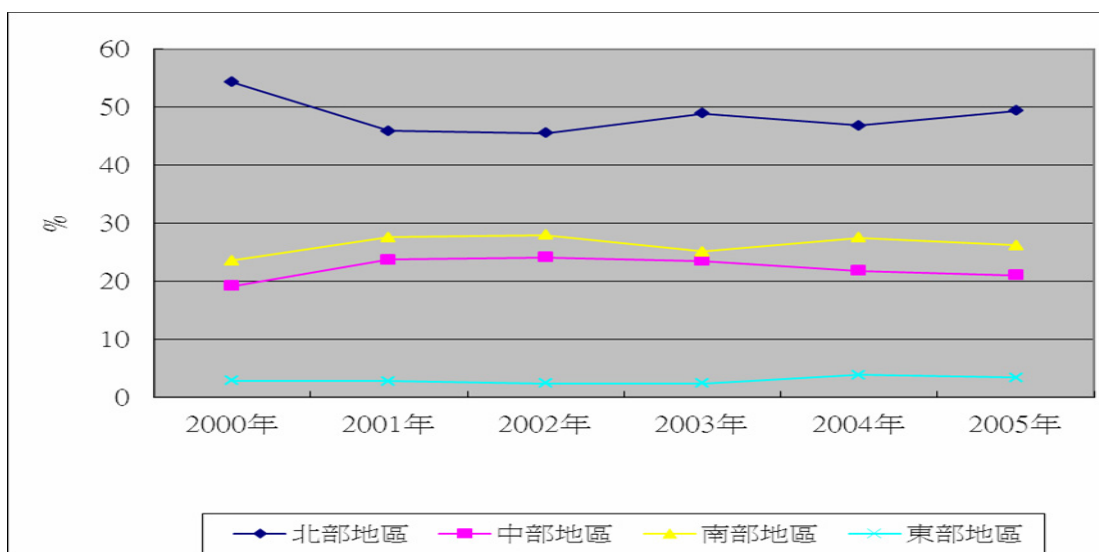


圖 16 2000-2005 年飛特族「工作地區」分布的比例與變遷

伍、結論

日本約在 1990 年代以後，社會上出現許多從學校畢業後的青年，為了「理想」而遊走職場，只在缺錢或有需要的時候，才到便利商店、餐廳或是加油站打工，但

卻不願意投入正式職場的邊緣人，因而引發社會各界的關注與擔憂，並被日本社會稱之為「飛特族」。我國媒體與學術界也約自 2000 年代開始，引介日本社會對於「飛特族」的討論，並關注這個現象在臺灣的發展，但僅止於對「飛特族」的概念、背

景、可能成因、與工作特性等進行質性的描述，並未透過實證研究進行分析，因而對於這群特殊青年就業的數量、人口特徵、與工作性質均缺乏具體的了解。本研究使用主計處 2000 至 2005 年「人力運用調查」資料進行探索性的「次級資料分析」，並參考日本對於飛特族的定義，界定我國飛特族青年為「上週總工時在 1-34 小時間，『從事某種工作』之 15-34 歲青年，並排除『家事餘暇從事工作』以及『利用課餘或假期工作』者」。研究發現除提供了我國飛特族青年就業的基本輪廓，也讓量化的數據得以作為後續政策研擬的參考。

梁玉方和林昭慧（2003）曾引介日本官方估計，扣掉家庭照顧者及學生人數後，日本飛特族人數應有 400 萬人，且已占 15 到 34 歲人口的五分之一；而張瑞雄（2003）引用日本 2000 年「勞動白皮書」資料顯示，「飛特族」並非特指學生或家庭主婦，而係指廣義 15-24 歲從事部分工時的勞工而言，當時總計這樣的人口約有 151 萬人之多，而從 1992 到 1997 年五年間就增加了 1.5 倍。而日本厚生勞動省（Japan Ministry of Health, Labour, and Welfare, 2006, p.5）則估計，日本飛特族的人數應該超過兩百萬人以上。經本文推估結果，我國青年飛特族在 2000 至 2005 年期間年平均人數約 96,734 人，而占 15-34 歲青年比例平均僅約 1.48%，占所有 15-34 歲非全時工作者之比例則為 74.9%，同時 2000 至 2005 年六年期間，整體數量也有遞增後再降低的趨勢，至 2005 年時推估人數已降為 73,329 人；這一方面顯示我國青

年飛特族的數量與規模均較日本為低，同時就變遷趨勢而言，也並未如日本般有持續增加的現象。這部分原因或許是我國經濟並未經歷如日本般長期的泡沫經濟所致，同時日本的終身雇用制在我國也不普及，因此青年勞動力因長期經濟不景氣所致的供需脫節，並未如日本般嚴重；但由於我國人口結構與產業結構與日本仍有差異，未來除應持續監測整體青年飛特族的變遷外，也有必要探討如在服務業部門、都會地區、或是新興世代中的特殊性與發展。除此之外，本文分析的期間僅限於 2000 至 2005 年之間，鑒於本文也發現飛特族就業與部分工時間的高度關聯，在部分工時制日益普及的趨勢下，以及服務業就業人口比重提升的趨勢下，長期而言青年飛特族就業現象是否會惡化，未來仍有待拉長期間持續監測。

另就我國飛特族的人口特徵觀察，男性明顯高於女性，在 2000 年女性約占 35%，但逐年拉近的結果，2005 年時女性所占比例已達 44%。至於在年齡的分布上，人數與比重均呈現隨著年齡別增加而有增加的趨勢，例如 26-30 歲與 31-34 歲兩組合計，歷年均穩定維持在 67%-70%之間。而就教育程度別的分布觀察，歷年仍以高中職為最大宗，年平均百分比為 43.2%；其次依序是國中學歷者（年平均百分比為 31.4%）、大專以上學歷者（年平均百分比為 21.9%）、以及國小以下學歷者（年平均百分比為 3.5%）；因此若加計人數最多的高中職與國中學歷者兩組，歷年所占比重約介於 72%-79%，也顯示我國飛

特族青年學歷主要集中在中下教育程度。

過去文獻描述非典型的部分工時工作中，認為主要充斥著女性（婦女）、青少年（學生）、以及即將退休的年老者三大類（Tilly, 1991; Houseman, 1995），本文則發現，男性事實上仍是我國飛特族中的主體。其次媒體在討論我國飛特族現象時，往往描繪剛離開學校（尤其是大專以上）自由無拘束的年輕人，事實上本文也發現，我國的飛特族青年並沒有想像中的年輕，因為約有 67%-70% 來自相對高齡的 26-34 歲的年齡別中，另有 72%-79% 的飛特族青年，學歷只有高中職與國中程度，實際上為大專以上學歷者年平均僅約 21.9%，顯見我們需要重新正視這個群體的真實特性；因為我國飛特族青年的人口特徵，主要為相對高齡及具中下教育程度的男性為主。另外，本文也發現在年齡的分布上，飛特族人數與比重並未隨著年齡世代降低而增加，同時整體飛特族的數量跨年也有遞減的趨勢，因此推論就數量與變遷而言，我國飛特族青年就業在 2000 年至 2005 年間，並未如日本有逐年惡化的趨勢，但長期而言，則仍有待進一步檢視。

至於就飛特族青年所從事工作的特徵觀察，其中從業身分以「受雇者」占最多數，歷年來均維持在七到八成左右；產業分布在 2000 至 2002 年係以「工業」占最多數，但「服務業」人數從 2003 年開始已超越「工業」，至 2005 年比例已達 56.5%；這樣的發現也符合衛民（2007）與過去媒體所指出，我國飛特族青年的工作場所多在飯店、便利商店、保全業和補習班等服

務業的現象。至於從飛特族青年所從事的職業觀察，以「技術工及有關工作人員」為最多數，年平均比重為 33.3%；次多的是「服務工作人員及售貨員」，年平均比重為 14.3%；第三位則是「技術員及助理專業人員」，年平均比重為 13.3%；而第四位與第五位者，分別是「機械設備操作工及組裝工」與「非技術工及體力工」，兩者的比重十分接近，分別是 11.8% 與 11.6%。若合計「技術工及有關工作人員」、「機械設備操作工及組裝工」、與「非技術工及體力工」等三類，年平均即約占全部比重的 57%，這些都是典型需要體力付出的藍領職業，顯然與文獻中描述飛特族主要從事的服務性工作有所差異，換言之，我國青年飛特族固然多數仍在服務業工作，但飛特族就業於工業部門的數量年平均仍有 47.9%，同時工作內容仍是以需要體力付出的藍領職業為主，因此流動在工業部門內部從事藍領工作的飛特族，反而是國內要特別留意的族群。同時就工作的組織規模觀察，以就業於組織規模「1-9 人」占最多數，歷年均維持在七到八成之間，其次才是「10-49 人」，也約維持在 15-20% 左右，顯示臺灣飛特族絕大多數均集中在中小型組織中。最後就地區分布觀察，臺灣飛特族工作之地區集中在「北部地區」，歷年來均維持在 50% 左右，其次是「南部地區」和「中部地區」，皆在 20-25% 之間；這樣的情況與日本飛特族主要集中在大都會區的狀況相符合。

綜合上述的研究所得，我們所描繪出臺灣飛特族青年的主要人口特徵是「年齡

介於 23-34 歲、學歷多屬於國高中（職）的男性」，而所從事工作的主要特徵則是「北部地區、服務業、小型組織規模、受雇的藍領職業」。透過量化的推估，我們發現臺灣青年飛特族就業的具體輪廓，其中部分與文獻中所描述的日本狀況相似，例如受雇於都會地區的服務業等特性，但是臺灣飛特族與日本間的差異性似乎更多，也顯現出臺灣本土的特性，例如以相對高齡、中低學歷、藍領職業的男性為主，同時臺灣飛特族在本文研究期間的數量也未如日本般有遞增的趨勢。

Olcott (2007) 曾經指出，「飛特族」是一個極為複雜的議題，不只和整個大環境有關，同時也涉及到個人選擇之權益；而國內「飛特族」(Freeter) 的譯名除美化意指追求夢想，可以自由選擇就業的年輕人，甚或是指家中經濟狀況良好，可以自在旅行遊學打工、無拘無束享受生活品質的青年。但從本文所探究出臺灣飛特族的特徵顯示（如存在相對高齡、中低學歷、小型組織、藍領職業等），與其說是飛特族青年就業的「自由」選擇，不如說是飛特族青年就業的「被迫」決定，反而更貼近本文探索出的各項人口與工作特徵；他們應該是處在不得不成為飛特族的結構困境之中，應是弱勢青年被區隔至不利次要勞動市場的具體寫照，而非個人權益的自由選擇，因而也益顯得未來政策與方案提供協助的重要性。

日本由於社會問題的演化往往較臺灣為早，因此日本提供飛特族青年的協助措施與方案，對於我國也具有重要的參考價

值。經濟合作發展組織 (OECD) 在 2006 年 10 月曾於東京舉辦相關研討會，當時日本厚生勞動省 (2006, p.5) 在分享日本相關因應對策時，即體認到飛特族因為缺乏機會開發職業能力，使得他們要朝向正規就業 (regular employment) 十分困難，因此必須協助飛特族確保提升能力的機會，並經由工作的取得與自我的努力來塑造有遠景的職涯。而日本政府的相關對策，包括了 2003 年 6 月開始推動「青年獨立和挑戰計劃」(Independence and Challenges Plan for Young People)，以及 2004 年 12 月推動的「青年獨立和挑戰行動計劃」(Independence and Challenges Action Plan for Young People)，並鎖定目標要每年協助 25 萬飛特族進入正規就業。執行的內容主要則包括：(1) 在公共就業安全辦公室 (public employment security offices) 以及「單一窗口服務中心」(One-Stop-Service Center) (亦稱職業咖啡館) 提供年輕人增進就業的協助；(2) 推動「青年就業體驗計畫」(Trial Employment Project for Youth)，希望透過短期工作體驗提早去認識與準備進入正規就業；(3) 透過整合實務工作與課堂訓練的「日式雙元系統」(Dual System in Japanese Style) 方案，協助青年朝向專業性工作，並提升青年與尼特族在職業上的獨立性；(4) 提供「青年自助學校」(self-support school for young people) 方案，透過工作經驗來提升青年的自信心及積極性；(5) 設立「地方青年協助站」(regional young people support station) 整合地方支持機構的資源，來幫助青年提升獨立性。上

述努力也已帶來成果，例如 24 歲以下青年的失業率於 2004 年出現高峰後即開始降低，而飛特族的人數也已連續兩年減少（日本厚生勞動省，2006，pp.5-6）。

但是在飛特族對策帶來成效的同時，日本政府也注意到早期在泡沫經濟後出現的飛特族，這些年齡介於 25-34 歲之間的「年長飛特族」（seniority freeters），他們仍處在艱難的困境中，因此日本政府更提供下列的協助：包括(1)促使公司的雇用和人事系統彈性化，包括準備推行「雙軌型態僱用系統」（double-track type hiring system），以便提高聘用的年齡並接納非近期畢業的青年；(2)提供「年長飛特族」職業諮詢、能力評估以及符合公司聘僱要求的訓練課程，以培育其成為在工作場所具備實務技術的核心員工；(3)推廣「實務訓練結合職業訓練系統」（practical training combined-type vocational training system），將在職訓練與職業訓練結合，開展實務

能力以避免青年成為飛特族或失業者（日本厚生勞動省，2006，pp.5-6）。

從上述日本政府提出的對策顯示，飛特族的成因複雜多元，或有部分係青年個人的選擇，但是更多應是企業的用人需求改變、經濟景氣的蕭條、就業資訊的不足、個人就業能力薄弱、以及教育與實務的脫節等種種因素所致，換言之，唯有多元的協助方案方能解決這項青年就業的困境。鑒於我國已如日本一般，存在青年就業飛特族的現象，為避免國家人力資源的浪費，以及長期飛特族就業對於青年技能養成與職涯的負面影響，這項課題仍需要政府與社會一起重視，並幫助我國飛特族青年回歸正規的就業環境。

（本文作者曾敏傑為國立臺北大學社會工作系教授；賴柑羽為臺中市家庭暴力及性侵害防治中心社工師）

關鍵詞：飛特族、尼特族、非典型雇用、部分工時工作、青年就業

📖 參考文獻

- 王紀青，2006。「舞動人生 王金平勉正修大學生」。見 12 月 28 日，聯合報，C2 版。
- 行政院主計處，2006 等。*歷年中華民國臺灣地區人力運用調查報告*。臺北：行政院主計處。
- 成之約，2004。「部分時間工作發展與所得分配問題」。《國家政策論壇季刊》，春季號：221-237。
- 吳錦勳、李郁怡與呂燕智，2007。「六十二萬尼特族—寄生父母」。《商業周刊》，1032：112。
- 林素貞，2001。「企業使用非典型勞動的原因與影響之研究」。私立中國文化大學勞工研究所碩士論文。
- 林韋任，2007。「閃跳族、飛特族」。見 12 月 2 日，聯合報，A2 版。

- 孫曉萍，2003。「寧願打工，不願承諾的 Freeter 一族」。CHEERS 雜誌，36：47-49。
- 侯堂柱與黃俊彥，2006。「彈性工時、工作滿足與服務態度之關係研究－以臺灣北部地區連鎖便利商店為例」。德明學報，27：63-84。
- 許玉君與許韶芹，2007。「閃跳族 去年 82 萬人新高」。見 12 月 2 日，聯合報，A1 版。
- 梁玉芳與林昭慧，2003。「Freeters 飛特族 我打工故我在」。見 6 月 22 日，聯合報，A2 版。
- 陳世欽，2007。「飛特族：自由工作者」。見 5 月 12 日，聯合報，A21 版。
- 黃亞琪，2007。「Why Grow Up? The NEET Generation 拒絕長大--尼特風暴來襲」。光華雜誌，32(3)：80-94。
- 曾國寧，2004。「知識經濟發展前後的臺灣勞動力低度運用現象及其因應對策探討－以 1991 年與 2003 年為例」。國立中山大學人力資源研究所在職專班碩士論文。
- 曾敏傑和賴人豪，2003。「高等教育勞動力低度運用的變遷：惡化或改善」。教育研究集刊，49(3)：213-254
- 曾敏傑和林佩瑤，2005。「我國青少年勞工的失業風險與變遷」。東吳社會工作學報，13：1-42。
- 曾敏傑和陳慧玲，2009。「失業潮與自營作業者就業的關聯：失業推力或繁榮拉力」。臺大社會工作學刊，20：1-55。
- 張瑞雄，2003。「日本非正式勞工之問題與展望」。臺灣應用日語研究，2：25-41。
- 詹傑勝，2000。「經濟結構變遷、高等教育擴張及異質性人力運用」，南華大學教育社會學研究所碩士論文。
- 楊永妙，2005。「飛特族：就是愛自由」。管理雜誌，371：79-80。
- 蔡憲唐與韋伯韜，2004。「人力低度運用衡量方法之研究」。行政院主計處委託研究計劃成果報告。
- 羅奉文，2001。「勞動市場彈性化之研究－以部分工時為例」。國立中央大學人力資源研究所碩士論文。
- 曹國策，2002。「部分時間工作者基幹勞動力化程度對工作態度之影響--以高雄縣市地區量販店為例」。國立高雄第一科技大學行銷與流通管理研究所碩士論文。
- 謝文元與李易駿，2007。「缺乏保障的就業：青年非典型工作經驗之探討」。政大勞動學報，21：1-53。
- 劉黎兒，2001。「日本年輕人的自由宣言：我要成為 freeter！」。新新聞，723：127-128。
- 衛民，2001。「飛特族－日本年輕的自由工作者」。見 11 月 1 日，中央日報，觀念世界版。
- 衛民，2007。「物價上漲，薪資停滯－問題與對策」。臺灣民主季刊，4（4）：159-166。

- 臧聲遠，2003。「六、七年級生，你為何不生氣？」。 *Career 就業情報*，33：56-62。
- Olcott, George. 2007. "Perspectives on Work, Employment and Society in Japan." *Pacific Affairs*, 80: 106-108.
- Hauser, P. M., 1974. "The Measurement of Labor Utilization." *Malayan Economic Review*, 19: 1-17.
- Houseman, S.N.. 1995. "Part-time Employment in Europe and Japan." *Journal of Labor Research*, 16(3): 249-262.
- Hummer, T.. 1996. "Consequences of Unemployment in the Transition from Youth to Adulthood in a Life Course Perspective." *Youth & Society*, 27(4): 450-468.
- Japan Ministry of Health, Labour, and Welfare, 2006. *A Forum on the Restated OECD Jobs Strategy in Tokyo: Towards Implementation of the Restated OECD Jobs Strategy-The Japanese Experience*. Tokyo, Japan Ministry of Health, Labour, and Welfare.
- Kaoru, Sato. 2004. "Freeters' and the Cost of Freedom Occupational Consciousness and Action of Contemporary Youth." *Social Science Japan*, 7: 165-169.
- Murata, Yoshinori. 2006. "OECD Thematic Review of Tertiary Education -Country Background Report of Japan." pp.1-239. 2014年3月20日取自 OECD 網站資料
<http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/37052438.pdf>
- Newby, Howard et al., 2009. *OECD Review of Tertiary Education-Japan*. Paris, OECD Publishing.
- Tilly, C.. 1991. "Reasons for the Continuing Growth of Part-time Employment." *Monthly Labor Review*, 114(3): 10-18.