

八十七年專科以上學校畢業青年就業狀況、工作轉換與工作經驗調查

研究主持人：林 祖 嘉

協同主持人：莊 奕 琦

研究助理：戴中擎、林子渝
 吳怡穎、陳麗慧

行政院青年輔導委員會委託研究
國立政治大學經濟系執行

摘要

在過去的相關研究中，研究重點大都集中在專上畢業生的就業現況，包括勞動參與率、失業率、目前工資、尋找工作的方法，以及所需要的輔導方式等等。這些問題當然都非常重要，然而大學畢業生的勞動市場中還有幾個重要問題，卻不曾被仔細的探討，一個是專上畢業生就業市場中的高度流動現象，另外一個則是專上畢業生對學用配合的態度。

在本研究的問卷調查中，除了傳統且基本的重要就業狀況相關問題以外，我們還特別針對專上畢業生工作轉換與學用配合的情況加以調查。其中我們認為專上畢業生會出現高流動性的主要原因之一是在於勞動市場中的訊息不足，使得專上畢業生在花時間與精力找到一個工作後，可能會因為工作內容或其他條件與自己的預期太遠，而離開此工作，再尋找下一個工作。因此，高比例的工作轉換只是代表專上畢業生正在搜集更多勞動市場的訊息，以及不斷的尋找最適合他們的工作，因此高流動性其實是具有提高市場效率的正面意義。

本研究問卷調查的時間為民國八十八年五月，問卷調查對象為民國八十七年六月左右進入勞動市場的專上畢業生。因此，我們採取的調查樣本為八十六學年度（八十七年六月離校）的女性畢業生與八十四學年度畢業（八十五年六月畢業而在八十七年五月左右役畢）的男性畢業生。

經過分層抽樣並加以整理以後，本次抽樣調查的有效樣本共 2,574 個，其中男性樣本有 976 個，佔 37.92%；女性樣本有 1,598 個，佔 62.08%。在學歷方面，專科畢業生樣本有 1,227 個，佔 48.42%；大學畢業生樣本有 1,027 個，佔 40.52%；研究所以上畢業生樣本有 280 個，佔 11.05%。大致上來說，除了女性樣本數目比例較多以外，學歷與學科的樣本分配與母體分配都十分接近，因此本次抽樣調查的結果應該具有相當的代表性。

以下是本研究的主要發現，分項扼要說明之：

- 一、 八十七年六月左右進入市場的專上畢業生中，全體畢業生的勞動參與率為 69.19%，其中男性畢業生為 64.93%，女性畢業生為 71.79%。在不同學歷方面，研究所以上勞動參與率為 64.90%，大學畢業生為 69.67%，二專為 75.13%，三專為 55.19%，五專為 66.23%。
- 二、 在失業率方面，全體專上畢業生的失業率為 11.45%，其中男性畢業生為 10.85%，女性畢業生為 11.78%。在不同學科方面，研究所以上為 10.92%，大學畢業生為 10.54%，二專為 10.81%，三專為 22.77%，五專為 8.91%。
- 三、 在畢業時的預期薪資方面，男性畢業生平均為 34550 元，女性畢業生為 29640 元。在不同學歷方面，研究所以上為 41304 元，大學畢業為 32540 元，專科畢業則為 28485 元。在不同學科方面，醫藥衛生類的 38526 元最高，其次為自然科學類的 35938 元，最低的則是商業管理類的 28589 元。
- 四、 在目前在職者的就業狀況方面：
 1. 不論是那一種學歷的男性或女性畢業生，都有超過 60%以上在畢業後一個月之內找到工作，而全體平均找到第一個工作所須時間為 1.91 個月，顯示專上畢業生找到工作並不困難。
 2. 在選擇目前工作的理由中，各項理由的比例都不低，此一結果顯示專上畢業生對於合適工作的考量因素是多方面的。
 3. 在尋獲工作的方法面，以雜誌報紙廣告最重要，其次為親友推薦與毛遂自薦。不過，學歷愈高者經由師長推薦及學校推薦的比例愈多。此外，透過電腦網站訊息獲得工作的比例也逐漸增加，值得重視。
 4. 在學用配合方面，男性畢業生在學用完全配合與大部分配合的比例有 44.42%，女性則只有 41.18%，顯示專上畢業生學用配合度並不高。不過，學歷愈高者學用配合的比例愈高。
 5. 在目前薪資方面，男性畢業生的平均薪資為 36430 元，女性則為 29094 元。在不同學歷方面，研究所以上畢業生為 44458 元，大學畢業生為 34698 元，專科生為 26533 元。
 6. 在目前在職者過去的工作經驗方面：

- (1) 過去更換工作的平均次數為 1.60 次。
- (2) 在找到第一個工作的時間方面，研究所以上只須 1.43 個月，大學畢業生須要 1.88 個月，專科生須要 2.02 個月，顯示學歷愈高者愈容易找到工作。
- (3) 在前面三次工作的待遇方面，都有出現逐漸上升的趨勢。此外，工作經驗對男性畢業生的幫助較女性大，而且工作經驗對學歷愈高者的幫助愈大。

五、 在目前失業者方面：

1. 在目前失業者當中，畢業(或退伍)後，男性畢業生中曾經有就業經驗的比例有 58.51%，女性則更有 72.51%。此一結果顯示目前失業者大部分是曾經有過工作經驗的，並非畢業後完全找不到工作。
2. 至於在目前找不到工作的理由方面，全體畢業生中以缺乏工作經驗的比例最高，佔 15.94%，其他如找不到符合志趣、缺乏就業機會也都是重要原因。
3. 在尋找工作的方法方面，調查結果顯示尋找工作管道較少是這些人目前不易找到工作的重要原因之一。
4. 在過去工作經驗方面：
 - (1) 平均拒絕的工作次數有 1.92 次。
 - (2) 目前平均的失業期間為 4.20 個月。
 - (3) 目前失業者過去工作經驗的工資與目前已就業者的過去工資相當接近。

六、 在目前未參與勞動市場者方面：

1. 在最近不打算找工作的原因方面，繼續求學深造是最主要原因。
2. 對未來工作學用配合態度方面，調查結果顯示專上畢業生對於學用是否配合並不太在意。

根據本研究調查結果，我們認為有幾個重要觀念有待澄清，此外也有幾個重要的政策建議可供決策當局參考：

一、 對於「高學歷高失業率」的省思：

由於在專上畢業生中，是以專科生的失業率最高，大學畢業生次之，碩士最低。因此，「高學歷高失業率」的看法並不正確，更不應該一再被強調。

二、 對於專上畢業生（或其他年輕人）更換工作過於頻繁的看法：

由於工作更換本身就具有搜尋訊息的功能在內，也因此定具有很重要的社會功能在內，我們應該以較正面的態度來看待年輕人更換工作的行為。

三、 由於我們發現有很高比例的畢業生是因為缺乏工作經驗而找不到工作，但同時也有很高比例目前失業者有拒絕工作的機會。因此我們建議目前失業者應先找到（將就）一個還可以的工作，然後再以騎驢找馬的方式轉換工作，如此會是較有效率的方式。

四、 由於目前失業者經常會因為找不到工作而降低保留工資，因此我們建議各大專院校或其他政府機構（如青輔會或主計處）應每年公佈各項行業新進人員在不同學歷下的平均薪資，以供即將離校的畢業生參考。

五、 關於學以致用與適才適所的看法：

依據我們問卷調查結果顯示，專上畢業生目前工作學用配合程度並不高，而且他們對未來工作學用配合的要求也不高。由於目前在職的專上畢業生學用配合情況並不太高，而且他們也並沒有太高的意願要求一定要學用配合，因此未來大學教育應該仍然應朝通材教育發展，可能是較適合的。

六、 在尋找工作方面，目前在職者與目前失業者之間有幾個主要差異，其中包括前者所採用的管道較多，尤其是利用較多的電腦網站訊息及透過青輔會的資訊管道等等。此外，前者透過學校推薦與師長推介的比例高很多。因此，我們建議各大專院校的畢輔會應該擴大並加強其輔導學生就業的功能。

七、 由於近年來專上畢業生利用電腦網站找到工作的比例在上升，因此學校及其他機構（如青輔會）也應加強宣導學生使用電腦網站及青輔會就業資訊。

八、 最後，由於專上畢業生進入勞動市場的前幾年都會努力的尋找他們最適合的工作，因此更換工作的情況會不斷出現，一直到找到他們認為合適的工作為止。因此，我們相信唯有針對同一年度進入市

場的專上畢業生（a cohort），然後持續觀察他們工作情況是否有改善，才能真正瞭解他們在市場中的狀況，這也將是我們及其他相關研究未來應該努力的方向。

目錄

第一年 研究主題：八十七年度專科以上學校畢業青年就業狀況調查

第一章 緒論	1
第 1.1 節 研究動機與目的	1
第 1.2 節 研究方法與研究架構	3
第二章 專上畢業生就業狀況文獻回顧	8
第 2.1 節 年輕工作者工作搜尋的理論模型與歐美國家的經驗	8
第 2.2 節 我國專上畢業生就業與失業狀況	26
第 2.3 節 美國高級人力就業與失業狀況	36
第三章 抽樣調查方法	38
第 3.1 節 調查目的	38
第 3.2 節 調查對象與調查方法	40
第 3.3 節 樣本分配與初入市場之勞動參與狀況之分析	52
第四章 專上畢業生就業狀況分析	73
第 4.1 節 就業狀況	74
第 4.2 節 過去的工作經驗	94
第 4.3 節 工作轉換與工資	104
第 4.4 節 對未來工作之預期	111
第五章 專上畢業生失業狀況調查分析	116
第 5.1 節 失業之原因	117
第 5.2 節 過去的工作經驗	132
第 5.3 節 工作轉換與工資	139
第 5.4 節 對未來工作的預期	144
第六章 目前未參與勞動市場者對未來工作態度之分析	149
第 6.1 節 未參與勞動市場的原因	149
第 6.2 節 未參與勞動市場者對未來工作之預期	153
第 6.3 節 不同就業狀況者尋找工作方法、學用配合態度、與預期工資之比較	167
第七章 結論	173
第 7.1 節 結語	173
第 7.2 節 政策建議	178
參考文獻	181

附錄		184
附錄一	調查問卷	184
附錄二	九類學科與十八類學科定義.....	192
附錄三	期中座談會議記錄	194
附錄四	期末座談會議記錄.....	198
附錄五	附表.....	202

圖表目錄

圖 1.1	本文研究架構流程圖	7
圖 3.1	專上畢業生初入勞動市場勞動參與率狀況：依性別區分	71
圖 3.2	專上畢業生初入勞動市場勞動參與率狀況：依學歷區分	71
圖 3.3	專上畢業生初入勞動市場之失業狀況：依性別區分	72
圖 3.4	專上畢業生初入勞動市場之失業率：依學歷區分	71
表 2.1	我國專上畢業生人數：依學歷與性別區分	26
表 2.2	我國專上畢業生人數：依 18 學科區分	27
表 2.3	專上畢業生初入勞動市場勞動參與率狀況：依性別區分	29
表 2.4	專上畢業生初入勞動市場勞動參與率狀況：依學歷區分	30
表 2.5	專上畢業生初入勞動市場之失業率狀況：依性別區分	31
表 2.6	專上畢業生初入勞動市場之失業率狀況：依學歷區分	32
表 2.7	全國失業率與專上畢業生失業率	33
表 2.8	全國專上畢業生失業率：依學歷區分	34
表 2.9	專上畢業生失業率：依學歷與性別區分	35
表 2.10	美國 25 歲以上勞工失業率：依學歷區分	36
表 3.1	全國專上畢業生分配表：依性別區分	42
表 3.2	全國專上畢業生分配表：依學歷區分	43
表 3.3	本研究抽樣母體分配表：依性別區分	44
表 3.4	本研究抽樣母體分配表：依學歷區分	45
表 3.5	本研究抽樣樣本分配表：依性別區分	46
表 3.6	抽樣樣本分配表：依學歷區分	47
表 3.7	本研究回收樣本分配表：依性別區分	48
表 3.8	樣本回收分配表：依學歷區分	49
表 3.9	全國專上畢業生母體、抽樣母體、抽樣樣本與回收樣本分配	51
表 3.10	教育程度：依性別區分	52
表 3.11	教育程度：依學科區分	53
表 3.12	教育程度：依學科與性別區分	53
表 3.13	時制：依學科與性別區分	54
表 3.14	畢業時希望的工資：依性別區分	55
表 3.15	畢業時希望之工資：依學歷區分	56

表 3.16	畢業時希望之工資：依學歷與與性別區分	57
表 3.17	畢業時希望之工資：依學歷區分	58
表 3.18	畢業時可接受之最低工資：依性別區分	60
表 3.19	畢業時可接受之最低工資：依學歷區分	61
表 3.20	畢業時可接受之最低工資：依學歷與性別區分	62
表 3.21	畢業時可接受之最低工資：依學歷區分	63
表 3.22	勞動參與狀況：依性別區分	65
表 3.23	勞動參與狀況：依學歷區分	66
表 3.24	勞動參與狀況：依學歷與性別區分	67
表 3.25	勞動參與狀況：依學科區分	68
表 4.1	畢業或退任後找到第一份工作的時間：依學歷與性別區分	74
表 4.2	畢業或退任後找到第一份工作的時間：依學科區分	75
表 4.3	過去一年內是否有升遷經驗：依學歷與性別區分	76
表 4.4	過去一年內是否有升遷經驗：依學科區分	76
表 4.5	選擇目前工作的理由：依學歷與性別性別區分	77
表 4.6	選擇目前工作的理由：依學科區分	78
表 4.7	尋獲工作的方法：依學歷與性別區分	80
表 4.8	尋獲工作的方法：依學科區分	80
表 4.9	目前工作地點：依學歷與性別區分	81
表 4.10	目前工作地點：依學科區分	82
表 4.11	目前工作的性質：依學歷與性別區分	83
表 4.12	目前工作的性質：依科系區分	84
表 4.13	目前工作學用配合程度：依學歷與性別區分	84
表 4.14	目前工作學用配合程度：依學科區分	85
表 4.15	目前工作待遇：依學歷與性別區分	87
表 4.16	目前工作待遇：依科系區分	88
表 4.17	對目前工作是否滿意：依學歷與性別區分	88
表 4.18	對目前工作是否滿意：依學科區分	89
表 4.19	對目前工作滿意的原因：依學歷與性別區分	89
表 4.20	對目前工作滿意的原因：依學科區分	90
表 4.21	對目前工作不滿意的原因：依學歷與性別區分	91
表 4.22	對目前工作不滿意的原因：依學科區分	92

表 4.23	最近是否有再找新工作的打算：依學歷與性別區分	93
表 4.24	最近是否有再找新工作的打算：依學科區分	93
表 4.25	有無更換過工作：依學歷與性別區分	94
表 4.26	有無更換過工作：依學科區分	95
表 4.27	第一個工作與修習科系關係：依學歷與性別區分	95
表 4.28	第一個工作與修習科系關係：依性別區分	96
表 4.29	第一個工作更換工作原因：依學歷與性別區分	96
表 4.30	第一個工作更換工作原因：依學科區分	97
表 4.31	第二個工作與修習科系關係：依學歷與性別區分	98
表 4.32	第二個工作與修習科系關係：依學科區分	99
表 4.33	第二個工作更換工作原因：依學歷與性別區分	99
表 4.34	第二個工作更換工作原因：依學科區分	100
表 4.35	第三個工作與修習科系關係：依學歷與性別區分	101
表 4.36	第三個工作與修習科系關係：依學科區分	101
表 4.37	第三個工作更換工作原因：依學歷與性別區分	102
表 4.38	第三個工作更換工作原因：依學科區分	103
表 4.39	全體就職者工作期間、工作轉換與工資：依性別區分	105
表 4.40	全體就職者工作期間、工作轉換與工資：依學歷區分	107
表 4.41	全體就職者工作期間、工作轉換與工資：依學歷與性別區分	108
表 4.42	全體就職者工作期間、工作轉換與工資：依學科區分	109
表 4.43	未來希望工作的機構：依學歷與性別區分	111
表 4.44	未來希望工作的機構：依學科區分	112
表 4.45	未來更換工作之理想地區：依學歷與性別區分	112
表 4.46	未來更換工作之理想地區：依學科區分	113
表 4.47	找尋新工作之希望工資：依學歷與性別區分	114
表 4.48	找尋新工作之希望工資：依學科區分	115
表 5.1	自畢業後或退伍至今是否就業過：依性別區分	117
表 5.2	自畢業後或退伍至今是否就業過：依學歷區分	117
表 5.3	自畢業後或退伍至今是否就業過：依學歷與性別區分	118
表 5.4	自畢業後或退伍至今是否就業過：依學科區分	118
表 5.5	未曾就業過的原因：依學歷與性別區分	119
表 5.6	未曾就業的原因：依學科區分	120

表 5.7	找不到工作原因：依學歷與性別區分	121
表 5.8	目前找不到工作原因：依學科區分	122
表 5.9	最近找工作，有無拒絕工作機會：依學歷與性別區分	123
表 5.10	最近找工作，有無拒絕工作機會：依學科區分	123
表 5.11	拒絕過幾次：依學歷與性別區分	124
表 5.12	拒絕過幾次：依學科區分	125
表 5.13	拒絕工作原因：依學歷與性別分	126
表 5.14	拒絕工作原因：依學科區分	126
表 5.15	找尋工作的方法：依學歷與性別區分	127
表 5.16	找尋工作的方法：依學科區分	128
表 5.17	在找尋工作期間，生活費的來源：依學歷與性別區分	128
表 5.18	在找尋工作期間，生活費的來源：依學科區分	129
表 5.19	目前是否需要協助找尋工作：依學歷與性別區分	129
表 5.20	目前是否需要協助找尋工作：依學科區分	130
表 5.21	第一個工作與所修科系關係：依學歷與性別區分	132
表 5.22	第一個工作與所修科系關係：依學科區分	133
表 5.23	第一個工作更換原因：依性別區分	133
表 5.24	第一個工作更換原因：依學歷區分	134
表 5.25	第二個工作與所修學科關係：依性別區分	134
表 5.26	第二個工作與所修學科關係：依學歷區分	135
表 5.27	第二個工作與所修學科關係：依學科區分	135
表 5.28	第二個工作更換原因：依性別區分	136
表 5.29	第二個工作更換原因：依學歷區分	136
表 5.30	第三個工作與所修學科關係：依性別區分	137
表 5.31	第三個工作與所修學科關係：依學科區分	137
表 5.32	第三個工作更換原因：依性別區分	138
表 5.33	第三個工作更換原因：依學歷區分	138
表 5.34	目前失業者的工作期間、工作轉換與待遇：依性別區分	139
表 5.35	目前失業者的工作期間、工作轉換與待遇：依學歷區分	140
表 5.36	目前失業者的工作期間、工作轉換與待遇：依學歷與性別區分	141
表 5.37	目前失業者的工作期間、工作轉換與待遇：依學科區分	142
表 5.38	若有工作，學用配合的態度：依學歷與性別區分	144

表 5.39	若有工作，學用配合的態度：依學科區分	145
表 5.40	若有雇主要雇你，則願意接受的每月最低待遇：依學歷與性別區分 ..	145
表 5.41	若有雇主要雇你，則願意接受的每月最低待遇：依學科區分	147
表 5.42	最希望在哪一機構工作：依學歷與性別區分	147
表 5.43	最希望在哪一機構工作：依學科區分	148
表 6.1	最近不打算找工作的理由：依性別區分	150
表 6.2	最近不打算找工作的理由：依學歷區分	151
表 6.3	最近不打算找工作的理由：依學歷與性別區分	151
表 6.4	最近不打算找工作的理由：依學科區分	152
表 6.5	未來工作學用配合態度：依性別區分	153
表 6.6	未來工作學用配合態度：依學歷區分	153
表 6.7	未來工作學用配合態度：依學歷與性別區分	154
表 6.8	未來工作學用配合態度：依學科區分	154
表 6.9	如果未來有就業打算，希望在哪一類機構工作：依性別區分	155
表 6.10	如果未來有就業打算，希望在哪一類機構工作：依學歷區分	156
表 6.11	如果未來有就業打算，希望在哪一類機構工作：依學歷與性別區分	156
表 6.12	如果未來有就業打算，希望在哪一類機構工作：依學科區分	157
表 6.13	如果未來想工作，最喜歡的工作地點：依性別區分	158
表 6.14	如果未來想工作，最喜歡的工作地點：依學歷區分	158
表 6.15	如果未來想工作，最喜歡的工作地點：依學歷與性別區分	158
表 6.16	如果未來想工作，最喜歡的工作地點：依學科區分	159
表 6.17	未來選擇在哪一縣市工作：依性別區分	159
表 6.18	未來選擇在哪一縣市工作：依學歷區分	160
表 6.19	未來選擇在哪一縣市工作：依學歷與性別區分	160
表 6.20	未來選擇在哪一縣市工作：依學科區分	161
表 6.21	可接受的最低工資：依性別區分	162
表 6.22	可接受的最低工資：依學歷區分	163
表 6.23	可接受的最低工資：依學歷與性別區分	163
表 6.24	可接受的最低工資：依學科區分	164
表 6.25	目前未參與勞動市場者工作經驗與工資預期：依性別與學歷區分	165
表 6.26	目前未參與勞動市場者工作經驗與工資預期：依學科區分	166
表 6.27	不同就業狀態者尋找工作的方法	167

表 6.28	不同就業狀態者學用配合態度：依性別區分	169
表 6.29	不同就業狀態者學用配合態度：依學歷區分	170
表 6.30	不同就業狀態者之希望待遇	171
表 6.31	不同就業狀態者之希望待遇：依性別區分	172
表 6.32	不同就業狀態者之希望待遇：依學歷區分	172
附表 4.1	畢業或退任後找到第一份工作的時間：依性別區分	202
附表 4.2	畢業或退任後找到第一份工作的時間：依學歷區分	203
附表 4.3	過去一年內是否有升遷經驗：依性別區分	203
附表 4.4	過去一年內是否有升遷經驗：依學歷區分	203
附表 4.5	選擇目前工作的理由：依性別區分	204
附表 4.6	選擇目前工作的理由：依學歷區分	204
附表 4.7	尋獲工作的方法：依性別區分	205
附表 4.8	尋獲工作的方法：依學歷區分	205
附表 4.9	目前工作地點：依性別區分	206
附表 4.10	目前工作地點：依學歷區分	207
附表 4.11	目前工作的性質：依性別區分	208
附表 4.12	目前工作的性質：依學歷區分	208
附表 4.13	目前工作學用配合程度：依性別區分	209
附表 4.14	目前工作學用配合程度：依學歷區分	209
附表 4.15	目前工作待遇：依性別區分	209
附表 4.16	目前工作待遇：依學歷區分	210
附表 4.17	對目前工作是否滿意：依性別區分	210
附表 4.18	對目前工作是否滿意：依學歷區分	211
附表 4.19	對目前工作滿意的原因：依性別區分	211
附表 4.20	對目前工作滿意的原因：依學歷區分	212
附表 4.21	對目前工作不滿意的原因：依性別區分	212
附表 4.22	對目前工作不滿意的原因：依學歷區分	223
附表 4.23	最近是否有再找新工作的打算：依性別區分	213
附表 4.24	最近是否有再找新工作的打算：依學歷區分	213
附表 4.25	有無更換過工作：依性別區分	214
附表 4.26	有無更換過工作：依學歷區分	214
附表 4.27	第一個工作與修習科系關係：依性別區分	214

附表 4.28	第一個工作與修習科系關係：依學歷區分	214
附表 4.29	第一個工作更換工作原因：依性別區分	215
附表 4.30	第一個工作更換工作原因：依學歷區分	215
附表 4.31	第二個工作與修習科系關係：依性別區分	216
附表 4.32	第二個工作與修習科系關係：依學歷區分	216
附表 4.33	第二個工作更換工作原因：依性別區分	216
附表 4.34	第二個工作更換工作原因：依學歷區分	217
附表 4.35	第三個工作與修習科系關係：依性別區分	217
附表 4.36	第三個工作與修習科系關係：依學歷區分	217
附表 4.37	第三個工作更換工作原因：依性別區分	218
附表 4.38	第三個工作更換原因：依學歷區分	218
附表 4.39	未來希望工作的機構：依性別區分	219
附表 4.40	未來希望工作的機構：依學歷區分	219
附表 4.41	未來更換工作之理想地區：依性別區分	219
附表 4.42	未來更換工作之理想地區：依學歷區分	220
附表 4.43	找尋新工作之希望工資：依性別區分	220
附表 4.44	找尋新工作之希望工資：依學歷區分	221
附表 5.1	未曾就業過的原因：依性別區分	222
附表 5.2	未曾就業過的原因：依學歷區分	223
附表 5.3	目前找不到工作原因：依性別區分	224
附表 5.4	目前找不到工作原因：依學歷區分	224
附表 5.5	最近找工作，有無拒絕工作機會：依性別區分	225
附表 5.6	最近找工作，有無拒絕工作機會：依教育程度區分	225
附表 5.7	拒絕過幾次：依性別區分	225
附表 5.8	拒絕過幾次：依學歷區分	225
附表 5.9	拒絕工作原因：依性別區分	226
附表 5.10	拒絕工作原因：依學歷區分	226
附表 5.11	找尋工作的方法：依性別區分	227
附表 5.12	找尋工作的方法：依學歷區分	227
附表 5.13	在找尋工作期間，生活費的來源：依性別區分	227
附表 5.14	在找尋工作期間，生活費的來源：依學歷區分	228
附表 5.15	找尋工作的方法：依學歷與性別區分	228

附表 5.16	找尋工作的方法：依學科區分	229
附表 5.17	第一份工作與所修科系關係：依性別區分	229
附表 5.18	第一份工作與所修科系關係：依學歷區分	229
附表 5.19	第一份工作更換原因：依學歷與性別區分	230
附表 5.20	第一份工作更換原因：依學科區分	230
附表 5.21	第二份工作更換原因：依學歷與性別區分	231
附表 5.22	第二份工作更換原因：依學科區分	231
附表 5.23	若有工作，學用配合的態度：依性別區分	232
附表 5.24	若有工作，學用配合的態度：依學歷區分	232
附表 5.25	若有雇主要雇你，則願意接受的每月最低待遇：依性別區分	232
附表 5.26	若有雇主要雇你，則願意接受的每月最低待遇：依學歷區分	233
附表 5.27	最希望在哪一機構工作：依性別區分	233
附表 5.25	最希望在哪一機構工作：依學歷區分	233

第一章 緒論

第 1.1 節 研究動機與目的

近年來，我國大專院校數量急遽增加，大專畢業生供給也明顯擴大，同時，博、碩士班研究生的成長速度比起來大學本科生，只有過之。在大專以上高級人力供應快速增加的情況下，使得大專以上畢業生初入市場的失業率比全國平均失業率高出許多。高級人力是國家重要的資源之一，高級人力失業所造成資源閒置與社會損失是難以估計的。因此，如何找出問題所在，同時擬定適當的教育政策，以減少資源浪費與社會成本的損失，是一個重要的課題。

另一方面，對那些已找到工作的大專畢業生而言，第一個工作或甚至是前幾個工作都不必然是一個能使他們學以致用或適才適所的工作。由於勞動市場經常不具有充分訊息，許多大專畢業生無法立即找到適當的工作，導致大才小用或無法學以致用的結果。相對的，提供就業機會的企業界也往往無法找到最合適的人選。這時，職業或工作的轉換，就擔任一項重要的社會任務，即調整高級人力資源配置的程度。事實上，包括我國在內的大多數國家勞動市場都有類似的情況，即剛踏入勞動市場的新鮮人，他們在第一或第二個工作上，所停留的時間都相對的較為短暫。當他們嘗試過幾個不同的工作以後，才會穩定的選擇一個職業或工作，做為他們的終生事業。理由很簡單，在經歷過幾個工作之後，他們比較能找出真正符合自己專長和興趣的工作，從而願意長期努力下去。因此，如果我們能夠瞭解大專畢業生轉換工作的過程與經驗，或許我們可以在他們踏入社會以前，提供更多的訊息，以增加他們找到最適工作的機會，減少他們因轉換工作而造成的損失或浪費。因此，這也是一個有趣且具有教育政策含意的課題。

工作轉換一方面可以使大專畢業生找到更合適的工作，同時專上畢業生也可以快速的從前一個或前幾個工作中累積工作經驗，再配合他們在學校中的學習基礎，從而可以迅速的提高他們的工作能力與生產力。換句話說，工作經驗的累積不但有助於大專畢業生提升他們的工作能力，同時也可以

幫助他們找到更好更合適的工作。

國內有許多研究專上畢業生與高級人力運用的相關文獻與研究報告，但是大多數的研究都在探討每一年專上畢業生的就業狀況。例如過去很多年來，青輔會委託學者對當年應屆畢業生的大專畢生進行調查，以瞭解他們的就業狀況，例如薪資、失業率、工作滿意度等等。最近一期已完成的計畫報告是由林月雲等（1998）所撰述。毫無疑問的，瞭解每年專上畢業生的就業狀況當然是非常重要的課題，但是由於就業市場的變化是隨著整個社會體制與結構在變動，因此專上畢業生就業狀況在前後兩年之間的差異會有多大，是否有必要每年進行調查，有待商榷。

其實，目前國內專上畢業生就業市場上的兩大特色：第一，專上畢業生初入勞動市場的高失業率的現象普遍存在。在每一年的調查研究中，幾乎都發現大專畢業生的初入勞動市場的失業率高於全國的平均失業率。第二，對那些已經就業的專上畢業生而言，他們工作轉換的頻率非常高。工作轉換一方面代表他們找尋更合適的工作，一方面提高適才適所的同時，也增加了社會資源使用的效率。在前述兩大現象中，第一個問題已經有許多的探討，但令人驚訝的是，國內對第二個問題研究的非常少，如林祖嘉（1995）、高希均與林祖嘉（1997）。

針對以上的諸多問題，本調查研究要探討的三個主題就非常清楚：第一，我們首先要瞭解目前專上畢業生的就業狀況與失業狀況，其中包含他們的薪資、學用配合、以及工作滿意度。其次，本研究要進一步瞭解專上畢業生過去轉換工作的情況。由於工作轉換必然要在工作一段時間以後才會發生，所以我們的研究勢必要跨年度，且必須連續追蹤被觀察對象。最後，為瞭解工作轉換，最佳的方式就是詢問被觀察對象的工作經歷（job history），然後根據這些工作經歷我們就可以更進一步瞭解專上畢業生工作轉換的情況。

第1.2節 研究方法與研究架構

一、 研究方法

這是一篇實證分析的研究，本研究的主要目的在了解專上畢業生就業狀況，以及就業期間的變化。為瞭解專上畢業生的就業狀況，抽樣調查與實地訪談就是必然需要的。此外，我們也必須將抽樣調查的結果與其他相關文獻加以比較，其中包括國內相關研究報告的比較，以及國外相關文獻的比較。最後，由於本研究的重點之一，在於瞭解大專畢業生在離開學校以後，這一段期間的工作經驗與歷史，因此追蹤調查及建立縱橫資料（panel data）就是另外一個很重要的課題。以下依序將本研究的三項重要研究方法逐項說明之。

1. 調查研究

本研究主要目的之一是在瞭解專上畢業生目前就業市場的狀況。由於我們主要針對應屆畢業生的就業狀況，所以我們主要針對這些出入市場的畢業生作問卷調查。我們調查的對象為八十五年六月畢業的專上男性畢業生，因為大多數男性畢業生都要當兵，所以預計他們會在八十七年五月左右退伍，並進入勞動市場。在女性畢業生方面，我們則選擇八十七年六月畢業的大專畢業生，因為她們會立即進入勞動市場。

為取得具有代表性的樣本，我們採取分層抽樣的方式，依不同學歷（研究所、大學、與專科）、不同學科、不同學系的畢業生比例來調整。基本上，我們選取全體畢業生（大約 20 萬人）樣本，進行抽樣調查。詳細的抽樣方法、母體分配、與樣本分配，將於本報告的第三章中說明。

至於在調查內容方面，我們將樣本區分成三部分，即目前已就業者、目前正在搜尋工作而失業者，以及目前不在勞動市場者（包括目前仍在唸書、準備考試、及其他原因而不準備在近期內進入勞動市場者）。在問卷內容方面，我們先詢問畢業生的基本資料，然後再進一步詢問細節。對於目前正在就業者，我們詢問其目前工作情況、過去工作情況，以及是否有轉業打算。在目前失業者方面，我們詢問其失業的原因、過去就業狀況，及尋

找工作的條件及方法。至於在短期內不會進入勞動市場者，我們則詢問其對於未來工作的預期。

在這份問卷中，我們除了詢問其目前就業狀況以外，還仔細詢問其過去工作的歷史，這是本研究非常重要的一環。因為本研究的另外一個重要課題，是在於探討工作轉換與工作配合度對工作期間的影響，因此工作歷史是非常重要的。事實上，在第二年的研究中，這將是我們研究的主題，因此我們在此研究預先詢問一些相關問題，在第二年的問卷中，我們才可以進一步追蹤。至於追蹤調查與縱橫資料的處理方式，我們會在下一段中討論。

2.比較分析

在取得第一年的問卷調查結果以後，我們一方面對這些數據作統計分析，並說明就業者與失業者的各種現況，包括工資、預期工資、學用配合杜、失業期間長短等等；更重要的是，我們還必須把這些統計數據與其他相關文獻作比較分析，其中包括國內過去研究結果的比較，以及對國外相關研究結果的比較。

在國內比較方面，青輔會過去曾經委託學者做過一系列有關專上畢業生就業狀況的調查，因此本研究結果可以與這些文獻作比較。其中主要包括薪資、失業率、與學用配合情況。此外教育部也有不少類似研究計畫，其結果都可以本次調查的結果進行比較分析。

至於在國外研究方面，針對專上畢業生就業狀況的調查較少，但是對於青少年就業與失業的相關調查與研究論文則有許多。因此，我們一方面會希望找到一些有關歐美國家青少年的就業與失業狀況；另一方面，則希望找到一些歐美國家青少年尋找工作及勞動市場上的情況。然後我們可以利用本研究的調查結果與之作比較。

3.縱橫資料

本研究計畫的第一期主要目的在瞭解專上畢業的就業狀況，第二期的主要目的則再探討工作更換與學用配合對工作期間的影響。由於第二期的內

容與工作更換及工作期間有關，因此瞭解專上畢業生進入勞動市場到問卷調查這一段期間的工作歷史，就是一個非常重要的課題。

基本上，我們希望針對專上畢業生進行連續二次的問卷追蹤調查，以瞭解他們工作的歷史，其中主要包括工作次數、工作期間、以及工資變化。由於這是針對一個專上畢業生的連續調查，因此形成縱橫資料（panel data or longitudinal data）。

在縱橫資料中，我們可以看到一個工作者的工作更換頻率、工作期間的長短、學用配合度的變化、以及工資的成長。這些動態的變化過程，都可以在縱橫資料中表現出來，雖然縱橫資料的內容要比傳統資料豐富得多，然而由於縱橫資料要對同一樣本進行多次的追蹤調查，取樣困難，因此其成本較高。但即使如此，歐美等國近年以來，對於縱橫資料的蒐集不餘遺力，中主要包括勞動市場上的資料，與家計單位的資料。

可惜的是，一方面或許受限於經費，更可能的則是受限於統計及相關人員對於縱橫資料的認識不足，使得國內目前為止卻沒有任何一個縱橫資料。有鑑於此，本研究希望嘗試建立國內第一套的縱橫資料，雖然研究期間只有二年，但我們可以藉由二次連續的問卷，知道專上畢業生過去二年內工作更替及其他相關的工作歷史。如此一來，我們對於專上畢業生勞動市場的動態變化可以有更深入的瞭解。

縱橫資料中，專上畢業生的歷史是最重要的，因此在第一次問卷調查中，我們已經針對專上畢業生過去的工作歷史先作了一些調查。在第二期的問卷調查中，我們會針對回答第一次問卷的樣本，進行更詳細的訪談。然而由於追蹤訪談的內容較多較複雜，因此樣本的流失可能會增加。而縱橫資料的成功與否，端賴樣本流失率的高低，因此如何降低第二次追蹤調查的樣本流失率會是本研究成功與否的關鍵。

至於第二次追蹤調查的問卷內容，在國外的現有縱橫資料的追蹤調查中已有詳細的說明與探討，因此我們可以借用，然後再針對本研究的問向內加以修改即可。

二、 研究架構

本文共分成七章。第一章說明研究動機、目的、方法、與架構。第二章是文獻回顧，其中我們一方面說明我國現有專上畢業生的數量，即以前文獻中探討專上畢業生勞動市場的狀況及問題；另一方面，我們則說明歐美國家青少年就業狀況，及高等教育畢業生的狀況。當然，我們也會探討青少年及高學歷畢業生如何搜尋他們的工作，一方面我們會以簡單的搜尋理論來說明這些人的行為，另一方面，我們也會以實際資料來驗證這些理論。

第三章是抽樣方法與資料說明。由於本研究是一個純實證性的研究，因此資料的蒐集與分析是絕對必要的。樣本資料是否具有代表性也是第一個需要說明的，因此我們在這一章中會仔細說明分層抽樣的方法與過程，當然我們也會把母體分配與樣本分配加以比較，來說明樣本是否具有代表性。

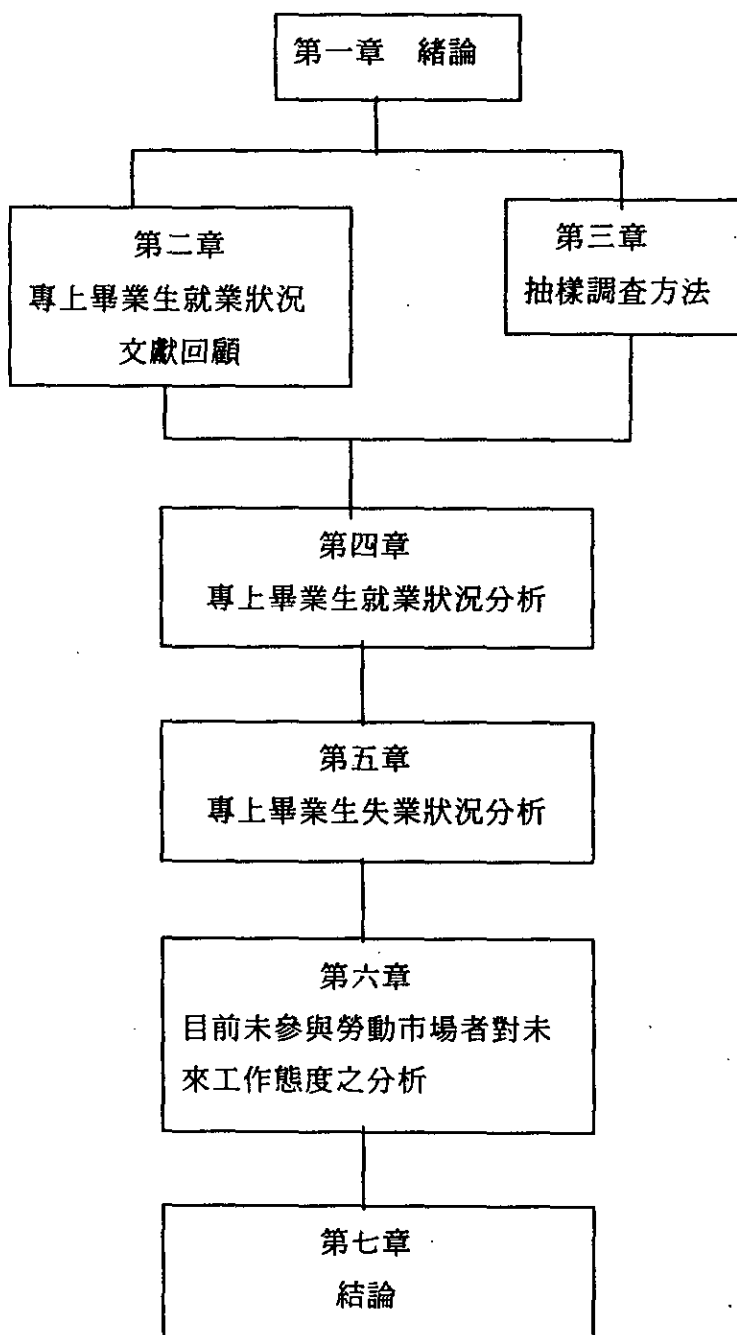
第四章說明專上畢業生已就業者目前的工作狀況。本章主要在說明在抽樣調查中，有關目前已就業者的就業狀況，包括目前工資、希望工資、工作配合度、工作滿意度，以及過去工作的經驗與歷史，這是本研究最主要的章節之一。

第五章說明專上畢業生沒有工作且正在找工作（即失業者）的狀況，其中我們主要探究其失業的原因，如工資、找工作的方式、是否有拒絕工作的經驗。當然，我們也會探討其過去的工作經驗與歷史，以進一步探究造成失業的原因是否與其個人本身的特質有關。

第六章說明專上畢業生目前未參與勞動市場者的狀況。其中我們一方面探究其未參加勞動市場的原因，一方面我們也會詢問其對未來市場的預期，例如希望待遇之高低，以及工作地點的選擇等等。

第七章是結論。在結論中，我們會先對本研究作一個總結，然後我們會指出本研究的缺失及受到的限制。更重要的是，我們同時會指出下一階段研究的主題、研究方法、及希望達成的目標。

圖 1.1 本文研究架構流程圖



第二章 專上畢業生就業狀況文獻回顧

第2.1節 年輕工作者工作搜尋的理論模型與歐美國家的經驗

在異質的勞動者與異質廠商的情形下，勞動市場是一個以反應人求事與事求人之配對選擇過程。在現實社會裡，由於市場資訊缺乏或不完整，勞動者必須不斷的搜尋適合自己的好工作，而廠商也不斷尋求適合生產的勞動者，此種勞動的移動（labor mobility）可使資訊做較有效率的流動。

依美國資料顯示，勞動者在其工作生涯中平均更換十次工作，而工資大約上升一倍，Topel and Word (1992)分析美國 10000 個樣本，工作經驗 15 年以內的勞動者，發現一位典型年輕人進入勞動市場前十年平均更換過七個全職工作，平均更換一個工作工資增加 10%。

對一個高中學歷的男性而言，前十年的工作生涯約佔了 66% 的生涯工資成長與工作轉換。一般而言，平均工作之轉換隨年齡、經驗、特別是現職年資的增加而下降。Bartel and Borjas(1981) 與 Mincer(1986)均發現年輕工人工作轉換將使其工資提高，但此種工資的提高隨年齡而遞減。Booth and Serrano (1997)研究英國家計縱橫資料（panel data）亦發現英國男性或女性工作生涯中平均轉換五個工作，且一半以上之工作轉換均在進入勞動市場之前十年發生。由此可知剛進入勞動市場之勞動者，往往必須從事密集的工作搜尋，不斷地尋找轉換更適合自己的好工作，因此早期工作之在職工資亦相對較短。同時，美國年輕勞動者中有三分之二的新工作在職期間都不超過一年。

因此，爲了瞭解勞動市場的運作，有必要詳細分析年輕勞動者之工作搜尋情況和在職及失業期間之研究。

傳統人力資本理論認爲，工資之成長是反應人力資本搜尋之報酬（如 Becker(1964)與 Mincer(1974)）。然而依照搜尋理論，工作是一種搜尋財（search good），每個人搜尋一個好的雇用配對，就如同男女婚姻的選擇

一般。¹

Burdett(1978)指出搜尋越久則得到目前工作的期待工資也越高，換言之，工資的成長是反應工作搜尋之報酬，與人力資本的訓練或累積無關。另外，除了特殊工作訓練的累積會降低工作轉換的機率；同樣的，工作本身也是一種經驗財（experience goods），隨著在職工作時間拉長，不良配對的機會下降，故較長的在職時間反應的是好的工作配對。有關人力資本投資與工作的移轉，Sicherman and Galor (1990) 認為人力資本的投資會增加找到好的工作機會。Lynch(1991,1992) 分析美國資料發現在職訓練或廠商特殊訓練（on-the-job training or firm-specific training）會降低勞動者的移動，而一般訓練（off-the-job training or general training）則會增加勞動的移動。Daltan and Kidd(1998)分析英國資料亦得到類似的結果。另外Weiss(1991) 與 McCall(1990)都指出職業相關之訓練（occupation-specific-training）可能會減少勞動者的職業轉換。Veum(1997)發現廠商的訓練和教育、能力及在職年資呈正相關，而勞動者自費的訓練則會提高工作的轉換率。Light and McGarry(1998)則發現經常持續變換工作者其工資成長低於較少更換工作者，此點則支持工作為一經驗財，反應配對選擇適合度之觀點。

有關年輕工作者的搜尋方面，Burdett(1978)提出搜尋有三種形式：1.失業搜尋（unemployedsearching）；2.在職搜尋（employedsearching）；3.在職不搜尋（employed-not searching）。Stephenson(1976)發現在失業搜尋情形下，美國年輕黑人失業期間和保留工資同呈負相關，即一旦失業期間增加，勞動者將減低其設定的保留工資。Burdett(1978) 指出當現有工資相對於其他可能工資的分配呈下降時，將會提高在職搜尋的機率；且當工資低於某一程度時，則會保持失業搜尋。Panson(1991) 以實證支持此項論點。同時資料顯示約有 25.1%已就業男性及 27.5%的女性勞動者在一年內即辭去工作。

另外，Ellwood(1982)和 Heckman and Borjas(1980) 則發現沒有證據支持失業期間和找到工作之機率呈負相關。同時 Lynch(1989,1985) 發現若失

¹ 如 Jovanovic(1979a)。

業期間增加，則再被雇用之機率會明顯下降。Narendranathen and Elias(1993)分析英國資料則發現失業的機率與過去是否失業有關，即去年曾失業的勞動者約為去年未曾失業者的 2.3 倍。

Holzer(1987) 由美國資料發現年輕失業勞動者比年輕就業者從事更密集的搜尋過程，且設定較低的保留工資。因此失業搜尋者比在職搜尋者更容易找到新工作，但其新工作的工資則稍微偏低。Kahn and Low (1982)及 Chuang(1995)亦獲得相同的結論，唯 Mattila(1969),Black(1980)及 Blan and Robins(1990)則得到相反的結果。

Pissarides and Wadsworth(1994)的英國實證則發現僅男性從事臨時性或兼職性工作者會傾向持續搜尋，且技術勞工比非技術勞工從事更多搜尋且呈現偏好再職搜尋，而產業間的顯著工資差異亦會造成較多的再職搜尋。

國內有關大專畢業生就業與工作狀況的相關研究也相當多，尤其是青輔會與教育部每年都投下相當多的經費，支持有關大專畢業生就業狀況的學術研究。例如由教育部支持的徐育珠與高希均（1976）探討我國大專畢業生專長利用與學用配合的問題；此一問題由高希均與林祖嘉（1997）再進一步分析，其中並強調工作轉換與學用配合的關係。

青輔會每年都會委託學者針對專上畢業生的就業狀況加以調查，較早期的有林荔華、張清溪、單驥（1986）及吳惠林與林荔華（1988），針對專上畢業生就業狀況與保留工資之間的關係加以探討。其後，蔡信夫等（1991）與蔡信夫等（1995）也針對專上畢業生各年勞動參與率與失業率的情況進行調查。林月雲（1998）除了調查專上畢業生的就業狀況外，其研究主要針對青輔會及學校輔導單位應如何對專上畢業生進行就業輔導，作深入的分析研究。

至於在搜尋理論研究面，吳忠吉（1981）可說是最早的文獻之一。而吳惠林（1988）探討專上畢業生工資決定因素，與林荔華（1988）探討專上畢業生在職尋職的行為，算是針對專上畢業生較早的研究文獻。林祖嘉（1991、1992）則是最早利用搜尋模型探討專上畢業生工作搜尋的狀況，

其一方面估計專上畢業生的失業期間與保留工資的關係，再進一步估計專上畢業生找到工作的機會是否受到失業期間的影響。其利用期間分析模型（duration analysis model）發現幾個重要現象，而這些現象與歐美國家情形相當一致：（1）專上畢業生的保留工資會隨失業期間增加而降低，平均而言，失業期間每增加一個月，實質保留工資會下降 0.32%到 0.70%。（2）失業期間具有負的時間相依性，即專上畢業生失業期間愈長，愈容易找到工作，主要理由在於保留工資逐漸降低的結果。

在工資搜尋效率方面，方振瑞與黃麗璇（1994）利用理論模型證明，在同時考慮找到工作的機率與預期工資下，在職搜尋的效率會比失業搜尋為高。不過，莊慧玲與魏上凌（1994）與 Chaung（1995、1997）利用台灣專上畢業生實証估計結果發現，若只以找到工作的效率來看，失業搜尋要遠比在職搜尋更容易找到工作。其直覺很簡單，因為前者比後者有更多的時間去尋找工作。然而，其基礎模型中的一項缺失是，他們把就業者與失業者分開來，個別估計他們的行為。事實上，對每一個人而言，在職與離職或是在職搜尋與離職搜尋之間，彼此都有很高的替代性，因此在估計這些人的行為時，應該把這些可能的選擇放入模型中一併考慮，而不應分開考慮。林祖嘉（1995）利用巢式 logit 模型來同時估計大專畢業生在職搜尋與失業搜尋之間的關係，結果發現在同時考慮找到工作的機率與找到的預期工資下，在職搜尋的效率高於失業搜尋，亦即證實方振瑞與黃麗璇（1994）的理論結果。

為進一步說明年輕工作者就業、失業、與工作搜尋之間的關係，我們針對幾篇國外重要的論文作更進一步的深入探討。

(1)“The Job Search Behavior of Employed Youth”

（by D.O. Parsons (1991), Review of Economics and Statistics, 597-604.）

年輕人具有極高的自願性工作轉換率，而這種高轉換率提高了「有目的性的工作尋找行為」，也是使得在生命循環初期的工資快速上升的主要理由。但考慮到他們的年紀，又無法排除他們的行為完全是出於隨機或是一時衝動的可能性，尤其是「離職尋職」更有可能是一時的判斷錯誤所造成。

Burdett 將已受僱者的尋職策略分為三種，即離職尋職、在職尋職與在職不尋職。當現職工資相對於市場上的期望工資是下降時，就會使得受僱者在職找工作的機率上升。但是當工資降到某一程度時，受僱者就改為離職尋職，以搜尋時間的縮短來替代工資上的差距。

在 Burdett 的模型之中，將工作生命期分為 N 期。每一期個人都必須從以上三種策略中決定其行為。假設現職工資永遠不變，但每一期個人都會從一個固定的 CDF, $F(w)$ ，遇到獲得另一個職位和工資的機會。假設在職尋職和離職尋職的有形直接成本（out-of-pocket cost）各為 C_1 、 C_2 ；離職尋職則還有其他成本如放棄的所得等。假設兩種行為都是要從 $F(w)$ 中「買」一個獲得相同工資的機率，而且顯然 $C_2 > C_1$ 。

Burdett 所得到的結論是會出現兩個保留工資 W^*1 、 W^*2 。

1. 當 $W < W^*1$ 時，會出現離職尋職；
2. 當 $W^*1 < W < W^*2$ 時，會出現在職尋職；
3. 當 $W > W^*2$ 時，則不尋職。

作者估計的方法是利用 probit 模型用最大概似估計法得到一個機率值，分別代表在職尋職和離職尋職的機率。作者在這裡用了很多強烈的假設，例如工作機會的出現率和前述的有形直接成本都是線型函數。

經由這樣的模型設計，會對計量模型產生兩個限制：

1. 工作機會的出現率以及新工作的期望工資都不會進入離職尋職的決定之中。
2. 現職工資則會同時影響兩個決定函數。

作者先不加入以上的限制，在估計值出來後才分別去檢定前述的限制式是否成立。本篇文章的作者對計量技巧方面或有過人之長，但是其所做的多項假設乃至最後所使用的模擬方法以及解釋變數的選擇等，都缺乏適合的經濟理由或解釋。反倒是修改 Burdett 的理論架構部分值得作為參考。

(2)The Economics of Youth Job Search Behavior

(by S. P. Stephenson, Jr. (1976), Review of Economics and Statistics, 104-111.)

本文主要有兩大重點：

1. 利用失業青少的行為去檢定理論和實證上的假設。
2. 了解白人和黑人青年在尋職行為上的差異，並且用聯立方程式同時考慮：(a)尋職的直接有形成本(C)，(b)失業的持續時間(D)，(c)保留工資本額(R)，(d)新工作的預期持續時間(T)。

首先，在保留工資(R)方面，作者假設失業者在碰上第一個高於 R 的工作時即停止收尋。但保留工資會隨著 D 的上升而延長。作者指出可能的原因為：1.失業者只有有限的時間，2.所找到的工作由較有前途的工作變為較無前途的工作，3.休閒（遊手好閒）的邊際效用下降，4.心理焦慮的成本，5.累積財富的減少，6.較大的風險傾向態度。

在新工作的預期持續期間(T)方面，目前文獻中很少人考慮到 T ，但是 T 也是很重要的。當個人面對兩個各方面都相類似的工作時，會選擇 wage/tenure 現值高的工作來做。但隨著失業期間 D 的上升就有可能會先不顧一切找到一個工作來維持收入並避免技能衰退。如此一來就會出現 T 非常短的狀況。

至於尋職的直接有形成本(C)，可分為兩部分：1.有形成本，而且不同的求職管道就有著不同的成本，2.放棄的所得。

最後，在失業期間(D)方面，較高的 C 可能會使 D 下降。而較高的 R 使 D 上升，另外還會跟社會環境因素有關。

也就是說個人必須同時考慮 R 、 T 、 C 、 D 的交叉關係並同時決定之。文章中的(1)式到(4)式寫出了迴歸式的預測方向，結果則在表 2 及表 3 中。

本篇文章的結論在於：

1. 似乎 R 隨著 D 的上升而下降，但大部分人都是在第一個工作機會

出現時即接受之，所以結果似乎模糊了。

2. 種族間的求職行為確有不同。白人每週花費於求職的支出約比黑人高出 7 美元。可能的原因是因為自有交通工具比例的不同，以及每週找工作的天數不同的緣故。

(3) "Job Search and Youth Unemployment, "

(by L. M. Lynch (1989), European Economic Review, 271-282)

作者採用 Lancaster and Chesher 的模型來做實證分析。最大的好處是可以避免之前文章所遇到的統計問題而且可以減少估計的參數值，而用彈性來代替。

首先假設效用函數只和所得有關，並且極大化所得的現值。個人了解市場上工資分配的 PDF, $f(w)$ ，但不知道分配的位置。每一期獲得新工作的機率是 λ ，保留工資為 R 。因此受雇的機率 θ 會等於 $\lambda [1 - F(R)]$ 。再假設每一期有固定比例(s)的工作消失，並同時考慮失業和就業的價值後就可得出就業勞工的淨值。再經過一番運算後，就可以得出保留工資 R 。取 $\log$ 後對 $\log(b-c)$ 和 $\log \lambda$ 微分，就可得出彈性。作者計算了當效用函數為指數分配和柏拉圖分配時的彈性。

作者發現種族也是影響失業長度的重要原因。由於作者一開始並未考慮求職成本，所以將成本納入考慮之後，作者發現彈性的改變非常大。除此之外，模型也對其他變數的改變非常敏感。一個嚴重的問題是，本模型相當依賴保留工資在失業期間內並不會改變。但是其他的研究保留工資顯示，保留工資會隨著失業期間變長而下降。作者解決的方式是去測試失業期間是否真的對保留工資有影響，最後作者認為統計上失業期間對保留工資的影響不顯著，所以就加忽略。

作者最後的結論是：

1. 由資料上看起來，一般人所認為的青少年拒絕好幾次工作機會的印象是錯的，大部分的青少年都直接接受他們所獲得的第一個工作機會。
2. 另外一個結果是種族上的差異，即非白人的保留工資比白人的要低

許多。但兩者的彈性相差不大，這就說明了問題並不是出於勞力供給者，而是雇主有種族歧視。

本文的問題主要是在樣本數方面。最後的樣本只有 52 個，是否有足夠的代表性呢？但是所採用的計量技巧則相當可取，利用這樣的模型設計，可以避免諸如變異數不齊一性的統計問題等。

(4) Job Search By Employed and Unemployed Youth

(By H.J. Holzer, Industrial and Labor Relations Review, 1987, 40(4), 601-611)

作者透過 NLS 所提供的年輕工作者的資料，他發現在 1981 年，青年失業搜尋者花較多的搜尋努力去尋找工作及要求較低的保留工資。這些結果的差異解釋失業搜尋者及在職搜尋者兩種類型搜尋工作的差異性。失業搜尋者有比較多的機會去獲得新的工作，同時他們所獲得的薪資也比較低。因此，作者主張失業的求職者願意花較多的努力來尋找工作，是因為他們承擔較高的搜尋成本。

工作搜尋是否是解釋失業的一個重要因素一直備受批評，這項研究至今仍有正反兩面的說詞。作者嘗試澄清這項議題，作者透過比較失業搜尋者及在職搜尋者兩種人的搜尋選擇及搜尋結果。搜尋選擇指的是，以公開的保留工資、搜尋工作的方法及每個方法所花的時間；就業的結果指的是，獲得新工作的機率，包括被錄用及願意接受工作的機會以及雇主提出的工資及就業者真正接收的薪資兩項標準。

工作搜尋理論是指在一段期間內，接受一項新工作的機率保留工資及搜尋努力有相關性。我們知道搜尋結果的不同，可以反應出兩種類型的人在保留工資及搜尋選擇的差異性。有下列的原因可以解釋兩種類型的人的差異性：(1)保留工資與搜尋的成本成反比。在職搜尋者的搜尋成本比失業搜尋者低，因此他們的保留工資相對較高。(2)在職搜尋者的搜尋努力也較低，因為他們擁有目前工作的收入，由於這項因素導致他們花較少的心力在去尋找工作。其中針對在職搜尋者較低的搜尋成本所作的假設倚靠於

非工作所得的資源及休閒時間的價值並不能補償失業搜尋者在收入上的損失。基於以上的假設：我們可以得知以就業的求職者有較低的機會在去獲得、接受一個新工作、有較高的薪資要求。但是當假設放寬時，結果也會跟著改變。

本文實證上的資料來源是 1981 年 NLS 的縱橫資料，調查的對象是針對年輕人，同時樣本資料是針對 16-23 歲的男性，排除要入伍及要在繼續讀書者的男性。

作者利用搜尋工作的方法及每個搜尋方式所花的時間，來衡量尋找工作的標準。同時作者利用被錄用率、工作的接收度及工資，來衡量每個人努力找尋工作的結困標準，而這些樣本包括 16-23 歲還未入伍及在前一段時間內仍有繼續找工作的男性。

作者定義的失業搜尋者意義如下：(1)目前失業者，(2)目前就業天數小於等於 30 天，(3)之前在尋找工作，但現在已經找到工作者。

表 1 呈現搜尋方式對失業搜尋者及在職搜尋者的影響，其中從實證的資料看來，作者得到以下結論：(1)失業搜尋者使用較多的搜尋方式去尋找工作，同時兩者的差異相當顯著。(2)同時失業搜尋者使用的每種搜尋方式所花費時間也較在職搜尋多。(3)作者發現失業者的保留工資顯著的較低，因此，本文可以得到以下結論：由於失業者的搜尋成本較高導致他們較努力去尋找新的工作並且願意接受較低的工資。

表 2 顯示出失業搜尋者及在職搜尋者的搜尋的結果：(1)失業搜尋者得到工作機會及接受工作的比率較高。(2)從實證上的資料顯示，在職搜尋者拒絕 60%的工作機會，然而失業搜尋者僅會拒絕 20%的工作機會。因此，失業的求職者找到新工作的機會也相對高出很多。(3)至於薪資方面，本文發現雇主提供給在職搜尋者的薪資會稍高，但是比較兩種類型真正獲得的薪資待遇是相差不多的。

作者進一步透過估計恆等式的方法來討論，自變數包括使用的搜尋方式、每個方法的時間、一些虛擬變數。用來估計的恆等式有三條：第一條

恆等式用來反應獲得新工作的機率，第二條恆等式用來反應得到一個工作的機率，第三條恆等式用來反應接受一個工作的機率。

表 3 呈現第一條恆等式的估計結果：

透過實證的資料顯示：(1)在控制個人特質的因素及搜尋選擇下，失業的搜尋者，較有機會獲得新工作。(2)就搜尋方式而言，排除親朋好友的介紹、直接接觸、州政府的機構、及報紙這些管道，作者發現搜尋方法的使用比率及每個方法所花的時間與獲得新工作有顯著的相關性。

表 4 呈現第二條恆等式的估計結果：

實證結果顯示：(1)失業搜尋者得到較高工作機會。(2)將搜尋努力的變數考慮進去後，作者發現兩種類型的人的差異消失。(3)搜尋方式愈多對提高得到工作機會有正面的影響。

總而言之，作者發現：失業搜尋者得到並接受較多的工作機會。較多的工作機會是因為失業搜尋者使用較多的方式去尋找工作；較高的接受率是因為較低的保留工資。

表 5 呈現第三條恆等式的估計結果：

這些結果指出：(1)在職搜尋者者針對雇主提供的薪資要求及他們能接受的薪資水準都較失業搜尋者稍高。(2)搜尋的努力對工資無太大的影響。(3)已公開的保留工資對搜尋者願意接受的薪資有正面且顯著的影響；尤其是針對被解僱的失業搜尋者。

總而言之，作者發現失業搜尋者使用較多的搜尋方式，而且每種方法花較多的時間，同時他們要求的保留工資也較低。另一方面也顯示，失業搜尋者使用較多的搜尋方式解釋他們有較多的機會去獲得工作機會的現象。失業搜尋者擁有較低的保留工資解釋了他們有較高的意願去接受所得的工作現象及較低的薪資率，這些現象皆與現狀相符合，即失業者較渴望找到工作，因為他們承擔較多的搜尋成本。

(5) Job Search Effectiveness for Employed and Unemployed College Graduate Youth in Taiwan

(by H.L. Chaung, Journal of Asian Economics, 1995, 6(2), 243-260)

本篇文章作者利用不同的搜尋方式去探討台灣的大學畢業生就業的有效性。藉由估計獲得新的就業的可能性 (gaining new employment)、接到雇主提供的工作機會 (the probability of receiving offers)、接受雇主提供的工作機會 (the probability of accepting offers received) 這三條方程式。作者發現失業搜尋者在尋找新工作較有效率。他們獲得較多的工作機會、較願意接受雇主提供的工作機會。透過失業搜尋者與在職搜尋者搜尋方式的不同，可以解釋他們兩者搜尋結果的不同。

本資料來自於青輔會 1984-1985 年未上青年就業狀況調查，這些資料包含：每個受訪者的現在職位、工作經驗、畢業後的工作搜尋資訊、個人的資料。這項調查包含 12189 的男女樣本資料，這些樣本是在 1984 或 1985 年畢業。作者排除自營之作者、不支薪、畢業後就保證有就業機會者，得到有效的樣本數共有 5711 人。

本文表 1 呈現的資料是搜尋方式對失業搜尋者及在職搜尋者的影響。其主要發現包括：(1)失業搜尋者使用較多的方法去尋找新工作，兩者的差異是顯著的。(2)這項結論適用在男性與女性。(3)不論是失業搜尋或在職搜尋，女性在尋找工作過程中會使用較多的搜尋方式。(4)以搜尋的方式來看：報紙是最受歡迎的方式，透過親朋好友的介紹居第二位，同時失業搜尋或在職搜尋這兩類人，在這個方法的使用上無顯著的差異。失業搜尋者選擇透過國家考試，任職公家機關的方式顯著高於在職搜尋者。(5)失業搜尋者較希望透過政府機關來幫忙找尋工作。(6)在職搜尋者在「其他方法」的使用上顯著高於失業搜尋者。(7)失業搜尋者的保留工資較低，但兩類人無顯著差異。(8)實證上的資料印證理論的推估：由於失業搜尋者有較高的成本，造成他們花較多的努力尋找新工作，並且願意接受較低的保留工資。

表 2 顯示失業搜尋與在職搜尋的搜尋結果：(1)失業搜尋者接到工作機會及接受工作機會的比率較高。(2)在職搜尋者拒絕大約二分之一的工作機會；失業搜尋者拒絕約四分之一的工作機會。(3)失業搜尋者獲得新工作的可能性顯著高於在職搜尋者。

Holzer 認為：在某一段期間內獲得新工作的機率是接受一個滿意的工作機會的產物，這個機率是因為雇主支付的薪資大於心目中的保留工資。根據這個關係就可以得到實證的恆等式。第一條恆等式用來反應獲得新工作的機率，第二條恆等式用來反應接到工作機會的機率，第三條恆等式用來反應接受工作機會的機率。

表 3 呈現第一條恆等式的估計結果：主要發現包括(1)在考慮個人特質及搜尋方式後，失業搜尋者獲得新工作的機率顯著高於在職搜尋者。(2)被解僱或是自動離職者找到新工作的機率比在職搜尋者低（因為失業者及被解僱者的係數和為負）。(3)就搜尋方式而言：大學畢業生大多透過學校的幫助及其他方法兩種方式去尋找工作。(4)實證資料與理論相和吻合：保留工資愈低找到新工作的機率愈大。

表 4 呈現第二條恆等式的估計結果，主要結論為：(1)失業搜尋者得到較多工作機會。(2)被解僱者與自動離職者與職搜尋者得到工作機會的機率差不多。(3)搜尋方式這項變數對於得到工作機會的機率的影響較小。

表 5 呈現第三條恆等式的估計結果，主要結果有：(1)針對接受一個工作而言，失業搜尋者接受的機率顯著高於在職搜尋者。(2)針對接一個工作而言，被解僱者及自動離職者接到的機率小於在職搜尋者。(3)保留工資被支付的工資的比率與工作接收度呈現正相關，其結果與文獻相反，可能的原因是：接受或拒絕這個工作與上述的比率無關，隱含我們可能忽略其他的因素或是被支付的工資這項變數是被估計出來的。

綜合表 3、4、5 獲得以下結論：(1)失業搜尋者得到並接受較多的工作機會。(2)由於上述的兩個原因，我們可以得知失業搜尋者獲得新工作的機率較在職搜尋者高。(3)我們進一步將失業搜尋者細分，發現被解者及自動離職者得到並接受的機率比在職搜尋者還低。

綜言之，本文的主要結論為：(1)實證上的資料印證理論的推估：由於失業搜尋者有較高的成本，造成他們花較多的努力去尋找新工作，並且願意接受較低的保留工資。(2)透過失業搜尋者與在職搜尋方式的不同可以

解釋他們兩者搜尋結果的不同。(3)失業搜尋者使用較多的搜尋方式，可以部份解釋他們較高的接受工作機率；他們較低的保留工資可以部份解釋較高的找到工作的機率。

(6)Job Search and Youth Unemployment

(by J.W. Albrecht, B. Holmlund, and H. Lang (1989), European Economic Review, 33, 416-425)

本文的主旨在探討：造成異質個體間失業期間不同的因素為何？作者分別以結構式(structural form)與縮減式(reduced form)進行個人工作搜尋行為的迴歸分析。所謂結構式化下的迴歸方程，係將重點放在「個人搜尋密集度」與「保留工資高低」這兩個主要影響失業期間的變數上。至於縮減式化下的迴歸方程，乃將所有可能對失業期間造成影響的外生變數都放入模型中，比方說，失業補貼、家庭依賴度等等。

本文資料的分析，乃採用在瑞典斯德哥爾摩勞工局下，註冊登記為失業人口的青年中，抽取 830 個年齡 16-24 間的青年為樣本，以 1981 年 1 月為樣本觀察的起始點，進行為期 78 週（採週資料）的觀測期間，期間針對受訪者進行了三次（依序為 1981 年春季、秋季與 1982 年的春季）的面談訪察。並於 1985 年時進行了第四次的追蹤（採月資料），其中有 527 位參與了四次的面訪，830 位至少參與了一次的面訪。

作者提到本文的模型中出現了明顯的聯立性問題(simultaneity problem)，即該失業搜尋者擁有無法觀察到的有利個人特質，於是將有助於其失業期間的縮短，然而這「有利個人特質」的個體歧異部份，是模型中所無法觀察到。又如目前處於就業狀態的勞動者，其就業期間往往也較模型預期中來的長，同樣亦肇因於無法觀察到的個人變數。因此我們可以說，無論是失業搜尋或已就業的勞動者，他們往往擁有較模型預期為短的失業期間或較長的就業年限，根本原因乃是這些異質個體均選擇了最適的工作搜尋密集度與保留工資所致。由於這部份無法觀察到的個人異質性部份，扮演相當重的地位，因為它決定了實際與模型預期下失業期間、就業期間的差距。因此作者以 Lancaster (1985)所提出的標準聯立方程式模型(standard simultaneous equations framework)做為修正的參考，假設失業期

間形成一指數分配，並對失業期間取自然對數，使其等於負的 Euler 常數減去取過自然對數後的危險率（由失業狀態進入就業狀態的標準），目的在使迴歸式中的誤差項（即無法觀察到的個人特質部份）與失業期間不相關，以解決聯立性問題。

另外，模型中亦造成資料不全與選擇性偏誤的問題，所觀察到的搜尋者決策（如在失業期間的工作搜尋密集度（ s ）與保留工資（ r ））並非隨機抽取，該部份搜尋者的搜尋狀態可能無法含蓋於本文的抽樣期間。其中有較高的比例觀察到那些失業期間較長或就業期間較短的勞動人口，進而以他們的工作搜尋行為作為分析的基礎。因此，作者也以 1979 年 Heckman 提出的「OLS 選擇性偏誤修正調整項」，作為解決之道。²

在變數的採用方面，大致可區分為兩類：一為影響個人進入就業市場機會大小的變數（即 X 變數），一則為影響搜尋行為的變數（即 W 變數）。X 變數可包括年齡、性別、國籍、教育程度、工作經驗、空缺失業比（the ratio of vacancies to unemployment）與勞動市場景況；W 變數則包括失業補貼、非工作所得與家庭依賴度等。作者針對取過自然對數的失業期間迴歸式，進行 2SLS(two stage least squares)的實證分析。

其中若針對縮減式進行分析，作者發現：工作經驗越豐富，教育程度越高，空缺失業比較高，搜尋者所經歷的失業期間將越短；年齡越大，接受失業補貼的搜尋者將使其有較長的失業期間。若針對結構式進行分析，則得到下面的結論，即工作搜尋密集度越高，將使失業期間縮短；保留工資越高，將延長失業期間。倘若進行交叉分析，作者發現大學畢業的工作搜尋者通常較學歷低者（低於大學程度）容易獲得工作，無論這些大學畢業生的搜尋程度如何，教育的提昇將帶來遞增的搜尋邊際效益。又教育程度的增加將使搜尋者提高保留工資，然而隨著就業市場的改善，將使人們降低心中的保留工資。

(7) Informal Job Search and Black Youth Unemployment

² 見 Heckman(1979)。

(by H.J. Holzer (1987), American Economic Review, 77(3), 446-452)

黑人在就業職場上的確受到較不平等的待遇，種族歧視與一般雇主對黑人的刻板印象，使得黑人的青年勞動力長久以來一直處於較低的就業狀態。工作搜尋的方式與媒介，又可區分為正式與非正式兩種，正式的工作搜尋管道包括：州立或私人性的就業局、報紙媒體的廣告、學校社區的就業輔導處以及相關的協助機構；至於非正式的作搜尋管道：則包括親戚朋友的介紹（through friends and relatives）以及直接與企業、雇主接觸，表明自己的求職意願，完全不透過就業仲介機構（direct applications to firms from walk-ins without referral）。本文即把重點擺在（非正式的求職管道）上，探討白人與黑人在採用相同的求職方式時，是否能夠獲得雇主對等的口應，抑或真有差別待遇的存在。作者在分析迴歸結果前即指出，黑人若能透過正式的求職管道，或許能有較高的求職成功率，因為非正式的工作搜尋管道往往很主觀，甚至取決於雇主的好惡，因此黑人的工作搜尋者常常便敗在與雇主面談的第一印象中。

本文的實證資料來源乃取自 1981 與 1982 年 National Longitudinal Survey of Youth (NLS) 的縱橫資料，受訪的青年勞動力為 16-24 歲間的白人與黑人男性，並大略的將工作搜尋管道區分為五種型態，依序為：親戚朋友（friends/relatives）、直接接觸雇主（direct application）、州立的職業介紹機構（state agency）、報紙（newspaper）與其他方法（other）。1981 年的調查主要針對受訪者在過去一個月中是否有工作搜尋的紀錄，如果有是透過何種管道，且獲得工作（obtain the job）進而接受該工作（accept the job）的情況如何。結果發現，無論黑人或白人年輕人，均有超過半數以上的人選擇這兩種非正式的求職方法（friends/relatives and direct application）做為工作搜尋的管道，白人青年有 70%，而黑人青年有 60%。然而無論在何種求職管道下，白人都能獲得較高的工作機會，尤其在直接申請的管道上差異最大，相差了 11.7% 之多，親友推薦管道次之，相差了 4.4%；至於在「接受工作比例」這個項目上，兩者的差距則有限。

至於 1982 年的調查則將重點擺在：最近的這份工作是透過何種搜尋管道獲得的？在過去的一年中，當收獲雇主的聘雇通知時，是否立刻前往就業，抑或繼續找工作；如果是後者情況，又是透過何種搜尋管道呢？本文

研究結果發現，在黑人或白人會接受的工作中，大部份都是透過這兩種非正式的求職管道。因此作者歸納出造成種族間就業機率差異的因素，有高達 87%的部份可透過「非正式求職管道」來解釋，其中「直接申請」這個部份，就解釋掉了 63%的種族求職率差異，「透過親友介紹」則居次。

此外，作者也歸納出的幾個重要結論，分述如下：

1. 作者利用條件機率的概念來定義種族的相對就業機率，並認為無論是 1981 或 1982 年的調查結果，都說明在五種求職管道下，黑人與白人的獲得工作機率差距之總和，即能解釋所有種族間就業機率的差異所在。
2. 種族間就業機率的差異也反映在失業期間與搜尋選擇上，在失業期間方面，黑人青年的確歷時較久，從 NLS 的資料中我們也發現，黑人青年擁有較高的保留工資，這或許也可用來解釋其較白人青年失業期間為長的原因之一。至在搜尋選擇上，無論是何種的搜尋管道，黑人青年都較白人青年花費更少的時間與精力，即其搜尋密集度較低，這或許與黑人青年們深知自己總是無法與白人青年們獲得相同的待遇有關，因為他們總是擁有較少的工作機會或較低的工資。
3. 白人青年們傾向花費較多的時間在「非正式的求職管道」上，且他們有較高的機率拒絕工作。

(8)Influence of Past History on the Incidence Youth Unemployment: Empirical Findings for the UK

(by W. Narendranathan and P. Elias (1989), Oxford Bulletin of Economic and Statistics, 55(2), 161-185)

本文針對「過去的失業經驗」是否影響「往後的就業狀況」進行探討，即目前的失業機率是否與過去的工作經驗、失業次數有因果關係。有關這方面的課題一直很難有所定論，因此作者以英國 National Child Development Study (NCDS)的縱橫資料為資料來源，對 1958 年出生的人們進行觀察，並將樣本觀察期間鎖定在 1974~1981 這 7 年間，即該樣本群 16-23 歲的就業概況。之所以訂定 1974 年(16 歲)為樣本觀察的起始值，乃因 16 歲為進入勞動市場的最低門檻年齡。然而在模型的推估過程中，失業到底具有真實期間依賴性(genuine state dependence)抑或假性期間依

賴性(spurious state dependence)；樣本觀察的起始條件(initial condition)是否獨立於失業機率的推估；以及對無法觀察到的干擾項(個體間的異質變異)究竟採何種因應，均為作者關心的焦點。

作者將影響個人失業的因素大致區分如下：

1. 隨時間變動的可觀察個人與環境變數，如婚姻狀況、擁有小孩的多寡以及就業市場的概況等。
2. 不隨時間變動的可觀察個人與環境變數，如家庭(父親)的社會階級與背景、個人
3. 在學術課業上的成就與表現等。
3. 不可觀察到的個體異質變異。

其中針對不可觀察到的個體異質變異部份(干擾項)，作者又有不同的處理方式，一為條件最大概似值(conditional likelihood maximization, (CMLE))，一為邊際最大概似值(marginal likelihood maximization, (MMLE))。在 CMLE 方式下，視干擾項為定值，因此不必有干擾項需獨立於其他解釋變數的假設。但在該方式下，由於必須對部份參數有所限制，因此某些變數的影響力將無法展現出來，其所能提供的資訊也就較 MMLE 少，但以 MMLE 方式進行估計前，必須先知道干擾項的分配為何，此乃 MMLE 的缺點。由於兩種對失業機率的估計方法均有其優劣之處，故作者分別以兩種方法進行推估，並觀察差異所在。

在 CMLE 下，由於必須對部份參數有所限制，因此在模型下即令「隨時間變動的可觀察個人與環境變數」係數為零，以估計本期失業是否受前期就業狀況的影響，結果發現前後期的失業概況的確相互影響。即搜尋者在前期若處於失業狀況，則本期仍於失業狀況的機率，將是前期未處於失業狀況搜尋者的 3.3 倍。然而將「隨著時間的可觀察個人與環境變數」係數設為零，不僅不合理(因為部份的變數對失業概況有相當程度的影響)，且會造成分析結果的偏差(biased)，因此才又引入 MMLE 的分析方法。在該法下考量了「隨時間變動的可觀察個人與環境變數」，且觀察到的樣本數較多，結果發現前後期的失業概況的確相互影響。即搜尋者在前期若處於失業狀況，則本期仍處於失業狀況的機率，將是前期未處於失業狀況搜尋者的 2.3 倍，得到的結論與 CMLE 下的結論相當接近。此外無論是

CMLE 或 MMLE，均得到顯著的 Markov 一階條件與不顯著的二階條件。

至於其他可能影響失業機率的變數也分述如下：

(1)工作搜尋者居住地的失業率：作者發現搜尋居住地失業率的大小，的確會影響其失業的發生率。實證結果發現，當該地的失業率上升 1%時，會讓青年失業的機會上升 12%。(2)數學、閱讀理解力的分數與表現：作者發現搜尋者在校的數學成績若在平均分數以下，則其失業的機率將是數學成績在平均分數以上者的 1.8 倍。又在閱讀理解成績方面，若是其表現在平均分數以下，則失業的機率將會是平均分數以上者的 1.6 倍，可見青年勞動力在校時數學、閱讀理解力的分數與表現，的確是影響其失業狀況的重要變數。(3)父親的職業、社會階級：也會影響失業的狀況，通常父親為非技術性的手工勞動者，小孩會有較高的失業機率。(4)婚姻狀況：已婚者往往有較低的失業機率，大約為未婚者的 1.5 倍弱，這或許與結婚後所帶來的責任、義務有關，使勞動者不敢輕易脫離就業現狀。(5)擁有小孩數的多寡：實證結果發現，隨著子孩數目的增加，失業的機會也跟著增加，這或許與青年勞動力的低工作報酬有關。

第 2.2 節 我國專上畢業生就業與失業狀況

過去四十年我國經濟迅速發展的成功經驗中，主要因素之一就是高級人力資源的供應不虞匱乏。而高級人力的來源，主要則依賴高等教育。另一方面，由於我國產業結構迅速升級，經濟體系對高級人力需求殷切，也造成人們對高等教育的迫切需要。

即使進入 90 年代，我國的高級人力資源的供應仍然在快速成長當中。表 2.1 顯示，1991 年時，全國專上畢業生人數為 12.9 萬人，到 1998 年時，畢業生人數增加到 21.5 萬人。短短八年之內，專上畢業生人數就增加 66.73%，此種增加率委實可觀。

表 2.1 我國專上畢業生人數：依學歷與性別區分

學年度	單位：人						
	全體畢業	專科		大學		碩士以上	
	生人數	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1991	129193	37254	35613	26865	22534	5434	1493
1992	144354	40012	41671	28380	25995	6401	1895
1993	156600	41506	45921	30424	29054	7435	3260
1994	172849	46088	52345	33221	29934	8539	2717
1995	181170	47391	53402	37357	30466	9532	3022
1996	189563	47853	57260	38515	32233	10408	3294
1997	196384	48673	58953	39347	34908	10943	3560
1998	215412	50630	63552	42369	43433	11398	4030
增加率(%)	66.73	35.90	78.45	57.71	92.74	109.75	169.93
平均年增率(%)	9.53	5.13	11.21	8.24	13.25	15.68	24.27

資料來源：教育部，中華民國教育統計。

表 2.2 我國專上畢業生人數：依 18 學科區分

單位：人

學年度	教育 學類	藝術 學類	人文 學類	經社及 心理學 類	商業及 管理 學類	法律 學類	自然科 學學類	數學及 電機科 學學類
1991	8385	2820	7173	4428	27497	1302	3467	5257
1992	8073	2811	7505	5140	31747	1448	3927	6113
1993	7416	2977	8404	5357	34558	1521	4103	6811
1994	7747	3203	8588	5357	40600	1638	4405	9013
1995	7915	3192	8678	5670	41844	1552	4431	9477
1996	8048	3128	8763	5954	44248	1866	4393	10828
1997	8304	2863	9155	6153	46268	1863	4575	11865
1998	11235	4035	10342	6411	50696	1910	4996	13739
增加率(%)	33.99	43.09	44.18	44.78	84.37	46.70	44.10	161.35
平均年增率(%)	4.86	6.16	6.31	6.40	12.05	6.67	6.30	23.05

醫藥及 衛生學 類	工業 技藝 學類	工程 學類	建築及 都市規 劃學類	農林 漁牧 學類	家政 學類	運輸通 信學類	觀光 服務 學類	大眾 傳播 學類	體育 及其他
10129	429	45348	1301	3872	2441	1311	837	2407	789
12000	420	50880	1397	3892	2978	1433	1016	2706	868
13624	506	54735	1828	4892	3236	1761	1264	2617	990
14260	406	61218	2063	4540	3133	1975	1497	2141	1065
16134	433	63924	2277	4992	3587	2151	1627	2163	1123
16957	281	65521	2882	5128	4347	2039	1838	2257	1085
16931	267	66428	2865	5658	5447	2346	1841	2464	1091
19272	311	68236	3192	5728	6153	2424	2376	2815	1541
90.27	-27.51	50.47	145.35	47.93	151.07	84.80	183.87	18.47	95.31
12.90	-3.93	7.21	20.76	6.85	21.58	12.11	26.27	2.64	13.62

資料來源：同表 2.1。

不但如此，在專上畢業生結構中也有明顯的變化，即學歷愈高者成長亦愈快，比方說，女性碩士以上畢業生由 1493 人增加到 4030 人，增加 169.9%；男性碩士以上畢業生則增加 109.75%，而專科男性與女性的增加率較低，分別為 35.90%與 78.45%。

至於在不同學科方面，專上畢業生人數的變化也有明顯差異。比方說，以國內近年最流行產業相關的電腦科系為例，1991 年的畢業生為 5257 人，到 1998 年則迅速成長到 13739 人，增加率高達 161.35%。增加率最高的觀光服務業系，增加率高達 183.87%，一方面是因為原來該科系畢業生很少，只有 837 人，一方面也是因為觀光服務業在國內逐漸受到重視。

此外，建築、家政、體育及其他、運輸通信、商業及管理，以及醫藥衛生等科系的增加率都很高，超過 80%以上。增加率較低的科系有工業技藝、大眾傳播、及教育科學，增加率都不到 40%。

綜合而言，國內近年發展快速的相關產業中，相關科系的畢業生人數也在快速增加，例如電腦資訊、運輸通訊、商業與管理、及醫藥衛生。例外的是大眾傳播學類，國內在開放報禁、第四台及有線電視以後，傳播事業成長迅速，但傳播科系的專上畢業生人數成長較慢，是唯一的例外。

我國專上畢業生人數雖然逐年增加，但這些畢業生卻不一定直接進入勞動市場，比方說有些去當兵、有些準備繼續唸書、還有一些準備出國等等。唯有真正進入勞動市場者，才對國內高級人力市場有所貢獻。表 2.3 顯示出青輔會多次調查國內專上畢業生勞動參與率的情形。大致上來看，國內專上畢業生勞動參與率有逐年下降的趨勢，由 1988 年的 78.68%，下降到 1998 年的 69.2%。³

再將畢業生區分成男性與女性時，我們發現男性的參與率要遠低於女

³ 由於專上畢業生剛離開學校時，其動向經常會有很大變化，如當兵、準備升學、準備國家考試，或者先進入勞動市場幾個月，然後又決定離開等等。因此，若每次抽樣抽查的時間不同，或抽樣對象不同，則統計結果就會有很大差異。例如林月雲（1998）的調查對象為 1996 年中進入勞動市場的專上畢業生，但卻是已畢業兩年的對象，故其得到的勞動參與率自然會比較高。

性，以 1998 年為例，男性畢業生只有 65.11%，而女性則有 78.24%。事實上，造成此種明顯差異的原因之一在於男性有很多人當兵之故。⁴

表 2.3 專上畢業生初入勞動市場勞動參與率狀況：依性別區分

單位：

	全體專上 畢業生	男 性 畢業生	女 性 畢業生
1988	78.68	75.63	82.95
1989	79.18	77.55	81.18
1990	80.08	76.35	82.10
1991	74.70	73.34	75.39
1992	70.43	68.73	72.23
1993	69.90	64.21	75.84
1994	71.63	62.41	81.04
1995	68.99	57.44	80.97
1996	81.70	79.70	83.40
1998	69.26	65.11	78.24

資料來源：1988～1995 年數據來自蔡信夫等(1996)，
1996 年資料來自林月雲(1998)，1998 年資料來自本研究。

至於在不同學歷方面，勞動參與率也有相當明顯差異，其中二專畢業生的勞動參與率較高，因為這些學生原本就打算直接進入勞動市場。至於五專畢業的學生，其勞動參與率較低，主要原因在於現在有許多五專畢業生離開學校後，都準備繼續升學，參加大學轉學考試或報考二年制技術學院等等。令人意外的是研究所以畢業生的勞動參與率也呈現逐漸下降的趨勢，由 1988 年的 76.04%，下降到 1998 年的 64.90%。以 1998 年的抽樣結果來看，在 35.10%的沒有參與勞動市場中的碩士以上畢業生來看，有

⁴ 雖然我們抽樣調查的對象為 1998 年中畢業生的女性與 1996 年中畢業的男性，但後者仍然有許多在畢業後，又繼續讀研究所。所以當我們的問卷寄去時，他們已經由研究所畢業，而正在當兵，使得其勞動參與率較低。

22.11%是去當兵，有 6.7%繼續深造，這兩者佔了最大部分。因此，碩士以上畢業生的勞動參與率雖然較低，但應該只是暫時的現象，不足為慮。

在專上畢業生初入勞動市場的失業率方面，不同學歷、性別、及畢業時間之間都有明顯的差異。尤其專上畢業生在初入勞動市場時，由於對勞動市場不熟悉，加上工作流動性大，造成較高的失業率。不過，在經過一些時間的熟悉之後，專上畢業生的失業率就會逐漸降低下來。

表 2.4 專上畢業生初入勞動市場勞動參與率狀況：依學歷區分

單位：%					
	五專	三專	二專	大學	研究所
1988	70.12	88.32	87.20	79.09	76.04
1989	71.77	86.52	89.32	78.60	74.88
1990	76.38	90.57	93.98	72.30	89.74
1991	66.80	80.92	85.65	70.81	83.99
1992	63.46	70.60	83.70	63.69	73.77
1993	62.68	76.95	85.52	66.01	66.90
1994	64.02	78.26	84.73	70.44	64.02
1995	64.27	85.99	86.69	70.84	62.03
1996	72.90	87.40	88.90	79.90	85.00
1998	66.23	55.19	75.13	69.67	64.90

資料來源：同表 2.3。

表 2.5 顯示專上畢業生初入勞動市場的失業率一直很高，都在 7%到 8% 之間。到了 1995 年，甚至上升到 14.43%，然後在 1998 年時又下降到 11.45%。再以性別區分，則我們看到男性畢業生的失業率都比女性低，在 1995 年時兩者之間的失業率甚至相差 5%以上。造成女性畢業生失業率較高的原因很多，其中包括：(1) 女性畢業生以文法科系比例較高，找工作略為困難。(2) 女性畢業生大都是畢業後立即進入市場，男性畢業生則是在退伍之後才進入市場，因此男性畢業生在工作經驗上略佔優勢。(3) 最後，另一個可能因素是台灣的勞動市場上仍然存在性別歧視，使得女性

畢業生在找工作時較為吃虧。

再依學歷區分，表 2.6 顯示不同學歷專上畢業生之間的失業率差異很大。大致上來說，專科生的失業率較高，大學生次之，研究所學歷者較低。不過，在幾次調查中，這些比例都有顯著的變動。比方說，大學畢業生的失業率在 1995 與 1996 兩年都超過 15% 以上，而在 1996 年研究所畢業生的失業率甚至超過 20%。⁵

表 2.5 專上畢業生初入勞動市場之失業率狀況

單位：%			
	全體專上 畢業生	男 性 畢業生	女 性 畢業生
1988(a)	7.21	6.32	8.34
1989	8.27	7.73	8.89
1990	8.46	8.27	8.56
1991	7.59	6.03	8.62
1992	7.66	6.66	8.69
1993	7.70	7.55	7.90
1994	9.21	7.44	10.53
1995	14.43	11.57	16.48
1996	16.52	15.40	17.60
1998	11.45	10.85	11.78

資料來源：同表 2.3。

在本研究對於 1998 年畢業生所做的抽樣調查中，大學與研究所學歷畢業生的失業率下降到 10% 左右，但三專畢業生則上升到 22.77%。主要原因是在我們抽樣回收的有效抽樣中，三專畢業生的樣本數只有 183 人，由於樣本數較少，使得抽樣結果可能產生較大的誤差。

⁵ 這只含碩士畢業生，當年度抽樣調查結果顯示博士畢業生的失業率高達 30%。此一數據明顯偏高，我們猜測可能是抽樣時間與畢業時間十分接近所致。

由於這些大專畢業生初入勞動市場的失業率較高，使得國內一直流行所謂「高學歷、高失業率」的觀點。然而，其實此種看法仍有很多爭議。首先，一般而言，研究所畢業生的失業率低於大學畢業生，後者又低於專科畢業生，因此「高學歷、高失業率」的說法並不正確。因此也許有些人認為較正確的說法應該是「專上畢業生的失業率高於較低學歷者」。但這種說法也有問題，因為雖然我們抽樣調查到的專上畢業生初入市場的失業率遠高於全國失業率。但兩者的勞動情況並不相同，因為前者是初入市場，後者則在市場上已有一段很長時間，當然後者由於在勞動市場上的時間久，也擁有較多的訊息，故失業率較低。

表 2.6 專上畢業生初入勞動市場之失業率狀況：依學歷區分

單位：%

	五專	三專	二專	大學	研究所
1988	10.11	10.51	7.38	7.10	2.37
1989	11.74	7.22	8.17	7.67	4.66
1990	9.39	10.09	7.67	9.22	3.33
1991	8.13	11.89	7.38	11.81	2.72
1992	9.78	13.28	7.18	8.68	5.68
1993	11.29	12.27	6.69	7.61	6.18
1994	11.35	10.19	8.11	11.75	2.65
1995	17.86	16.85	14.43	16.50	6.37
1996	15.20	9.50	12.70	17.70	22.14
1997	8.91	22.77	10.92	10.54	10.81

資料來源：同表 2.3。

附註：(a)只含碩士畢業生；博士畢業生的失業率為 30.0%。

所以，正確的比較方式應該是以專上畢業生初入市場者的失業率與非專上畢業生初入市場的失業率來比較，如此才有相同的基礎。然而，雖然我們有近年來多次抽樣調查的專上畢業生初入市場的失業率，但國內卻一直缺乏對非專上畢業生初入勞動市場者的失業率調查。由於這些非專上畢業

生年齡較輕，學歷較低，因此他們剛進入勞動市場時的失業率應該會更高於專上畢業生才對。至少美國的調查研究結果幾乎都是一面倒的證實，青少年初入市場的失業率一向都是最高的。

另外一種比較正確的比較方式，是把已進入市場一段時間的專上畢業生的失業率與已進入市場一段時間的非專上畢業生的失業率來加以比較。由於兩者進入市場期間相當，比較結果才有意義。

依主計處的統計資料顯示，見表 2.7，自 1991 年以來，全國所有專上畢業生的失業率的確高於全國的失業率。以 1991 年為例，全國失業率只有 1.51%，但專上畢業生的失業率則達到 2.04%。其後我國的全國失業率呈現逐漸增加的趨勢，而專上畢業生的失業率也在增加。然而，兩者之間的差距逐漸減少，到 1999 年 8 月底時，兩者的失業率都是 2.90%。因此，「高學歷、高失業率」的說法似乎仍有待進一步澄清。

表 2.7 全國失業率與專上畢業生失業率

單位：%						
	全國勞工 失業率	專上畢業生 失業率	全國勞工失業率		專上畢業生失業率	
			男性	女性	男性	女性
1991	1.51	2.04	1.50	1.53	1.78	2.50
1992	1.51	2.15	1.48	1.57	1.80	2.74
1993	1.41	2.18	1.36	1.59	1.79	2.83
1994	1.56	2.23	1.51	1.65	1.91	2.74
1995	1.79	2.42	1.79	1.80	2.18	2.78
1996	2.61	3.13	2.72	2.42	2.73	3.71
1997	2.72	2.76	2.94	2.37	2.42	3.25
1998	2.69	2.82	2.93	2.33	2.57	3.14
1999(a)	2.90	2.90	3.24	2.38	2.65	3.22

資料來源：行政院主計處，台灣地區人力資源調查統計年報；教育部，中華民國教育統計。

附註：(a)至 1999 年 8 月底為止。

另外值得一提的是，最近幾年全國失業率中，男性失業率高於女性。以 1999 年為例，男性的失業率為 3.24%，高於女性的 2.38%。但專上畢業生中男性的失業率卻一直低於女性的失業率。以 1999 年為例，男性失業率為 2.65%，低於女性的 3.22%，見表 2.7。此一結果似乎顯示男性在高學歷市場中佔優勢，女性則在較低學歷市場上佔優勢。

若再以學歷區分，表 2.8 顯示全國專上畢業生的失業率仍然是學歷低者失業率較高。以 1998 年為例，專科畢業生的失業率為 2.90%，大學畢業生為 2.80%，碩士為 2.41%。1999 年時，雖然專科學生的失業率下降到 2.29%，但碩士的 2.47%，仍低於大學的 2.82%。因此，「高學歷、高失業率」依仍不能成立。

表 2.8 全國專上畢業生失業率：依學歷區分

單位：%					
	專科	大學以上	大學	碩士	博士
1991	2.23	1.80	-	-	-
1992	2.05	2.28	-	-	-
1993	2.25	2.07	-	-	-
1994	2.12	2.38	-	-	-
1995	2.35	2.52	-	-	-
1996	3.14	3.13	-	-	-
1997	2.85	2.63	-	-	-
1998	2.90	2.67	2.80	2.41	0.63
1999(a)	2.92	2.58	2.82	2.47	0.57

資料來源：同表 2.7。

附註：(a)至 1999 年 8 月底為止。

最後，我們可以再把不同學歷的專上畢業生再區分成男性與女性，結果仍然顯示女性畢業生在每一種學歷上的失業率都比相同學歷的男性畢業生為高，見表 2.9。

表 2.9 專上畢業生失業率：依學歷與性別區分

單位：%

	專科		大學以上		大學		碩士		博士	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1991	2.05	2.52	1.45	2.47	-	-	-	-	-	-
1992	1.83	2.41	1.77	3.24	-	-	-	-	-	-
1993	1.95	2.73	1.57	2.97	-	-	-	-	-	-
1994	1.87	2.50	1.95	3.11	-	-	-	-	-	-
1995	2.22	1.78	2.12	3.16	-	-	-	-	-	-
1996	2.80	3.60	2.65	3.87	-	-	-	-	-	-
1997	2.49	3.36	2.32	3.10	-	-	-	-	-	-
1998	2.75	3.04	2.33	3.17	2.47	3.23	2.07	3.16	0.61	0.76
1999(a)	2.89	3.20	-	-	2.42	3.36	2.16	2.72	0.69	0

資料來源：同表 2.7。

附註：(a)至 1999 年 8 月底為止。

第 2.3 節 美國高級人力就業與失業狀況

最近幾年美國整體經濟表現很好，因此勞動市場上的情況也一直不錯，全國失業率不斷下降，其反應在不同學歷上的情形也十分類似。我們把近四年來美國勞動市場上不同學歷工作者的失業率列在表 2.10 中。

在表 2.10 中，我們看到幾個顯著的現象：第一，不論是那一個學歷，失業率都在下降，只有高中畢業以下者例外。比方說，大學畢業者的失業率由 96 年元月的 2.4%，逐漸下降到 99 年 9 月的 1.6%；專科以上畢業者的失業率則由 3.9% 下降到 2.7%。唯一例外的是高中畢業以下的非技術男工，98 年 9 月的失業率為 6.7%，到 99 年 9 月時的失業率反而增加到 6.9%。

表 2.10 美國 25 歲以上勞工失業率：依學歷區分

	單位：%			
	高中畢業 以下	高中畢業 但專科未畢業	專科畢業 但大學未畢業	大學畢業 以上
1996.1	—	4.9	3.9	2.4
1996.9	—	4.5	3.7	2.2
1997.1	—	4.5	3.5	2.1
1997.9	—	4.2	3.2	2.1
1998.1	—	4.0	3.2	1.9
1998.9	6.7	4.0	3.0	1.7
1999.1	—	3.5	2.9	1.8
1999.9	6.9	3.6	2.7	1.6

資料來源：US Bureau of Labor Statistics.

附註：(1)所有數字都是當月失業率，且經季節調整。

其次，下降的比例中也以學歷最高的大學畢業生最多，下降 3.33%；其次為專科畢業者的 31.8%；高中畢業以上程度者的減少比例為 26.5%。所以，我們發現學歷愈高的勞動者不但失業率低，而且失業率下降幅度的愈大。此一結果顯示，美國勞動市場不但平均失業率降低而且高學歷的高技

術工人的市場則是更好的。

第三，一般而言，美國勞動市場上明顯的顯示出學歷愈高者，失業率愈低，與我國「高學歷，高失業率」的情形恰恰相反。以 1999 年 9 月為例，美國大學畢業以上的失業率只有 1.6%，專科畢業生略高，為 2.7%，高中畢業生更高為 3.6%，而高中未畢業及以下學歷工作者的失業率則高達 6.9%。此一結果顯示美國市場中相對於供給而言，對高學歷勞動的需求遠大於對低學歷工作者的需求。此一結果充分反映出美國市場產業技術層次較高，因此對技術性工人的需求較殷切。

最後，我們必須一提的是，此處美國的資料只限於 25 歲以上的勞工，而 25 歲以下的勞工並不在此資料中。由於 25 歲以下的勞工一方面是初入市場，工作經驗較短，且流動性較高；另一方面，其平均學歷也較低。若將這些年輕工人也放入統計中，則會更加大學歷與失業率之間的相反關係。因此，在用此一資料與我國的統計資料相比較時必須格外小心。

第三章 抽樣調查方法

第3.1節 調查目的與調查對象

本研究主要目的在瞭解專上畢業生初入勞動市場時的一些重要訊息，例如就業參與率、失業率、預期薪資、尋找工作的方法、對工作的滿意度、學用配合度、及平均薪資等等。此外，為瞭解專上畢業生工作轉換的特性，我們也特別詢問他們更換工作的經驗，例如更換工作的理由、學用配合度的變化、及薪資的變化等等。

由於瞭解專上畢業生的就業狀況，是青輔會長期的一項重要業務，因此本研究的問卷內容與抽樣調查方法大致上都必須與以往的調查相一致，如此在前後期之間做比較時，才能有共同的基礎。

此外，主計處每年進行的人力調查報告，雖然有不同學歷者的就業狀況資料。但其中專科以上學歷者是包含歷年畢業的所有畢業生，而不是只針對應屆畢業生，因此對於我們瞭解應屆畢業生就業狀況的目的幫助並不大。

然而，另一方面，專上畢業生是我國的高級人力資源，其就業狀況的變化一方面反應出高級人力市場供給與需求的變化，一方面也可能表示人力資源的浪費。例如失業會造成人力的閒置，而若學用配合度低，則可能表示高級人力資源的錯置，或甚至表示高等教育政策的不當等等。因此，為瞭解大專畢業生的就業狀況，最好的方式就是直接的對應屆畢業生進行調查研究。

由於本研究調查目的是在瞭解這些應屆畢業生初進入勞動市場的狀況，而由於絕大多數的男性畢業生又必須服兵役，因此，在選擇調查的畢業生對象時，我們就選擇在民國 87 年中左右進入勞動市場的專上畢業生。換句話說，調查的對象是 84 年度畢業（85 年 6 月離開學校）的男性專上畢業生，以及 86 年度畢業（87 年 6 月離開學校）的女性專上畢業生。大

致上來說，這兩類學生都會在 87 年 6 月左右進入勞動市場。其中男性畢業生由於開始服役的時間不同，因此除役的時間也有不同，但大致上都在 87 年 4 月到 9 月之間退伍。另一方面，也有不少學生已當過兵，所以離校後就立即進入市場。也有很多學生畢業後又再進入研究所就讀，所以，在我們寄發問卷時，他們還在讀書，而有些則已畢業，正在服役。¹ 對於這些已離開學校的學生而言，雖然大部分都進入勞動市場，但仍有許多又進入學校進一步深造，有些出國，有些去當兵，有些則準備各種考試，有些則根本賦閒在家。爲了瞭解不同狀況的畢業生，我們把畢業生分成三大類，即參與勞動市場且目前有工作者（就業者），參與勞動市場且目前仍在找工作者（失業者），與目前沒有參與勞動市場者（其他）。

在我們的調查問卷中，我們針對這三種不同類型的畢業生加以訊問不同的問題。比方說，對於就業者我們訊問的主要問題包括：基本資料、目前工作情況，以及過去的工作經驗。對於失業者我們訊問的主要問題包括：基本資料、目前尋找工作的狀況及失業的原因、以及過去的工作經驗。對於未參與勞動市場者，我們訊問的主要問題包括：基本資料、未參與勞動市場的理由、及對未來市場的預期等等。

¹ 選擇此種調查對象的主要目的在使男性畢業生與女性畢業生在同一時點進入勞動市場，而不致產生因爲工作期間與經驗不同，而導致就業狀況的差異，如勞動率、失業率、與薪資的不同。林荔華與吳惠林（1987）、徐良熙與林忠正（1989）、蔡信夫（1995、1996），與林月雲（1998）都是採用相同選擇方式的調查對象。不過，其中林月雲（1998）是採用已進入市場兩年的專上畢業生爲調查對象。

第3.2節 抽樣調查方法

由於目前國內專上畢業生人數，每年大約有 20 萬人，因此我們不可能做全面調查，而只能以抽樣調查的方式進行，所以抽樣調查的方法及樣本選擇的原則就非常重要。

我們於民國 88 年元月，請青輔會發函給國內 150 餘家的大專院校，請求提供 84 學年度（85 年 6 月離校）及 86 學年度（87 年 6 月離校）的全體畢業生名冊，其中應包括學生姓名、性別、學歷、學制、及科系。我們要求各學校同時提供書面資料及磁片，以便於抽樣並印製問卷。

然而，一方面由於寒假的關係，一方面則由於近年來國內對個人隱私權觀念的提升，使得許多大專院校對於提供學生名冊供本研究使用頗有顧忌。既使經過青輔會一再的以公文說明，這是由政府主動要求的研究計畫，而且是行之有年的計畫，本人也一再的以電話口頭保證，甚至出具個人證件，保證學生名冊不會外流做其他用途，但是最終只有大約三分之二的學校提供畢業生名冊。經過整理之後，可供抽樣的男女畢業生母體合計只有 12.5 萬餘人，大約只有我們預計樣本數（84 年度男性畢業生或 86 年度女性畢業生）的 20 萬餘人的 60%多一點而已。^{2 3}

將所有收到的學生名冊整理之後，我們採用分層抽樣的原則，依學歷（五專、二專、三專、大學、碩士班、博士班）、學科、及姓名做分層抽樣。抽樣的樣本數也依以前的慣例，約抽出 10%的樣本，即 1.3 萬個樣本。我們在 88 年 5 月寄出第一次樣本，結果回收率只有 10%，大約 1300

² 其實向大專院校請求提供畢業生名冊的困難程度遠超過我們的預期。其中還有一個重要的困擾是各大學就業輔導室認為他們只盡義務提供資料，但我們卻沒有把調查結果告訴他們。其實這其中不少誤解，但卻不易澄清。比方說，青輔會每年都會固定把相關出版品寄送給各大學圖書館，其中當然包括有關大專畢業生就業狀況的研究報告。但是各大學的就業輔導室卻聲稱他們並沒有看到，其實他們只要略花一點時間，一定可以自圖書館借到青輔會的相關研究報告，以供他們協助應屆畢業生就業時參考。或許，在未來雙方的雙向溝通可以再加強。

³ 另外，依以前相關研究的慣例，我們不把師範學校的樣本列入，因為傳統上師範體系畢業生的就業模式與其他科系畢業生相當不同。

份，此一回收率低於前幾次的抽樣調查。⁴

爲提高有效樣本數，我們於 7 月初進行第二次抽樣，再以分層抽樣方式，抽出另外 10%的樣本，即 1.3 萬個樣本問卷回收結果與第一次相似，我們再度收到 10%的回函，即 1300 餘份。

經過整理以後，本研究得到的有效樣本共有 2574 個，佔抽樣樣本 25732 人的 10.00%；佔抽樣母體 125437 人的 2.05%；佔 85 年男性畢業生與 87 年女性畢業生合計人數 207749 人的 1.24%。

爲便於比較樣本分配與母體之關係，我們把全國全體畢業生的母體分配、本研究所採用的抽樣母體分配、本研究的抽樣樣本分配、以及回收樣本分配，分別依性別與學歷列於表 3.1 至表 3.8。其中由於學科類別是我們要分析的主要對象，因此我們把資料再依 18 類學科加以區分。至於 18 類學科的定義，我們是依據教育部的區分方式，請參照本研究報告的附錄二。

大致上來說，雖然我們回收的畢業生名冊（即抽樣母體）只佔全體畢業生（全體畢業生母體）的 60%左右，但學生分配上則沒有太大差異。比方說，我們的抽樣母體中以工程學類（32.69%）和商業及管理學類（23.46%）所佔比例最高，這與全體畢業生母體相近，見表 3.1 與表 3.3。

其次，由於我們的抽樣樣本係依抽樣母體而來，因此，兩者之間的差異會更小，見表 3.3 與表 3.5。比方說，抽樣樣本中工程學類佔 31.98%（見表 3.5），而抽樣母體中工程學類的比例爲 32.69%（見表 3.3）。再比方說，抽樣樣本中全體學生的商業及管理的比例爲 21.43%，而抽樣母體爲 23.46%，兩者十分接近，不論依性別或學歷區分，結果都十分相近，表示我們分層抽樣的結果與我們抽樣母體非常接近。

⁴ 依蔡信夫等（199）與林月雲（1997）的報告，他們分別對相同樣本寄出二至三次的收信函，所以回收率才能達到近 30%。

表3.1 全國專上畢業生分配表：依性別區分

	單位：%		
	全體	男性	女性
藝術學類	2.02	0.82	2.90
人文學類	5.08	2.20	7.68
經社及心理學類	3.36	2.94	3.72
商業及管理學類	25.19	12.52	36.61
法律學類	0.97	2.15	0.82
自然科學類	2.45	3.48	1.53
數學及電算機科學類	6.41	6.15	6.63
醫藥衛生學類	9.52	4.77	13.82
工業技藝學類	0.16	0.24	0.10
工程學類	33.61	56.98	11.80
建築及都市規劃學類	1.55	2.16	1.01
農林漁牧學類	2.80	2.88	2.72
家政學類	3.15	0.62	5.43
運輸通信學類	1.18	1.08	1.26
觀光服務學類	1.03	0.35	1.64
大眾傳播學類	1.35	0.90	1.75
體育學類	0.66	0.76	0.58
總人數	207749	96734	111015
佔總人數百分比	100.00	46.56	53.44

資料來源：教育部。

最後，回收的樣本分配列在表 3.7 與表 3.8，其中仍以商業及管理類（29.77%）和工程學類（25.62%）的比例最高，仍然與全國畢業生母體和本研究抽樣母體相近似。若再區分男性與女性畢業生，則回收樣本中男性畢業生的工程學類比例（53.07%）則遠高於女性的 8.80%；相反的，女性畢業生在商業及管理類的比例（39.03%），則遠高於男性畢業生的 14.67%。

表3.2 全國專上畢業生分配表：依學歷區分

	單位：%			
	專科	學士	碩士	博士
藝術學類	1.70	2.32	1.53	0
人文學類	1.06	11.24	5.09	8.91
經社及心理學類	0	7.81	7.12	6.87
商業及管理學類	27.78	23.59	13.17	5.48
法律學類	0	2.38	1.52	0.56
自然科學類	0.18	4.50	9.65	15.32
數學及電算機科學類	5.04	8.20	8.20	5.94
醫藥衛生學類	11.26	7.39	6.55	8.17
工業技藝學類	0.11	0.24	0.20	0
工程學類	42.73	18.05	35.60	41.51
建築及都市規劃學類	1.37	1.72	2.30	0.75
農林漁牧學類	2.01	3.56	5.07	5.48
家政學類	4.05	2.28	0.50	0
運輸通信學類	1.20	1.08	1.60	0.47
觀光服務學類	1.10	1.10	0.11	0
大眾傳播學類	0.04	3.46	0.93	0.19
體育學類	0.39	1.07	0.86	0.37
總人數	111405	81906	13323	1115
佔總人數百分比	53.62	39.43	6.41	0.54

資料來源：同表3.1。

表3.3 本研究抽樣母體分配表：依性別區分

	單位：%		
	全體	男性	女性
藝術學類	1.93	0.52	3.25
人文學類	6.10	2.78	9.24
經社及心理學類	3.39	2.89	3.87
商業及管理學類	23.46	13.21	33.13
法律學類	0.74	0.72	0.77
自然科學類	2.17	3.02	1.36
數學及電算機科學類	6.07	5.91	6.22
醫藥衛生學類	10.36	4.88	15.54
工業技藝學類	0.48	0.25	0.69
工程學類	32.69	53.96	12.61
建築及都市規劃學類	1.28	1.85	0.74
農林漁牧學類	3.65	3.79	3.52
家政學類	3.19	2.25	4.09
運輸通信學類	0.96	1.29	0.64
觀光服務學類	1.07	0.43	1.67
大眾傳播學類	1.99	1.67	2.30
體育學類	0.37	0.55	0.20
總人數	125437	60909	64528
佔抽樣母體百分比	100.00	48.56	51.44

表3.4 本研究抽樣母體分配表：依學歷區分

	單位：%			
	專科	學士	碩士	博士
藝術學類	2.38	1.49	0.70	1.64
人文學類	1.62	11.93	6.36	24.59
經社及心理學類	0	7.11	9.30	4.92
商業及管理學類	26.23	22.04	6.08	6.56
法律學類	0	1.62	1.61	0
自然科學類	0.45	3.54	9.20	4.92
數學及電算機科學類	4.62	7.86	7.11	0
醫藥衛生學類	12.53	8.07	5.87	15.57
工業技藝學類	0.13	0.98	0.17	0
工程學類	42.69	19.16	35.72	28.69
建築及都市規劃學類	1.00	1.47	2.52	5.74
農林漁牧學類	1.34	5.92	9.71	4.92
家政學類	4.41	1.82	1.50	0
運輸通信學類	0.94	1.02	0.67	0
觀光服務學類	1.15	1.08	0.08	0
大眾傳播學類	0.15	4.32	2.82	0
體育學類	0.36	0.41	0.22	0
總人數	67518	51338	6459	122
佔抽樣母體百分比	53.83	40.93	5.15	0.10

表3.5 本研究抽樣樣本分配表：依性別區分

	單位：%		
	全體	男性	女性
藝術學類	1.97	0.57	3.35
人文學類	6.05	2.90	9.13
經社及心理學類	3.63	3.31	3.94
商業及管理學類	24.03	14.76	33.07
法律學類	0.82	0.88	0.77
自然科學類	2.16	2.96	1.38
數學及電算機科學類	6.05	5.89	6.20
醫藥衛生學類	10.26	4.84	15.54
工業技藝學類	0.49	0.27	0.71
工程學類	31.98	51.91	12.57
建築及都市規劃學類	1.27	1.81	0.74
農林漁牧學類	3.65	3.75	3.54
家政學類	3.16	2.27	4.04
運輸通信學類	0.95	1.28	0.63
觀光服務學類	1.06	0.41	1.70
大眾傳播學類	1.97	1.62	2.32
體育學類	0.40	0.55	0.25
總人數	12866	6349	6517
佔抽樣樣本百分比	100.00	49.35	50.65

表3.6 抽樣樣本分配表：依學歷區分

	單位：%			
	專科	學士	碩士	博士
藝術學類	2.36	1.62	0.97	0
人文學類	1.60	11.79	6.38	23.08
經社及心理學類	0	7.67	8.74	7.69
商業及管理學類	26.89	21.74	13.73	7.69
法律學類	0	1.83	1.39	0
自然科學類	0.39	3.50	9.29	0
數學及電算機科學類	4.63	7.84	6.66	0
醫藥衛生學類	12.35	8.05	6.38	15.38
工業技藝學類	0.13	1.01	0.14	0
工程學類	42.24	18.76	30.65	30.77
建築及都市規劃學類	1.02	1.46	2.08	7.69
農林漁牧學類	1.37	5.95	8.46	7.69
家政學類	4.36	1.86	1.25	0
運輸通信學類	0.95	1.01	0.55	0
觀光服務學類	1.16	1.07	0.14	0
大眾傳播學類	0.15	4.28	2.64	0
體育學類	0.41	0.40	0.28	0
總人數	6875	5257	721	13
佔抽樣樣本百分比	53.44	40.86	5.60	0.10

表3.7 本研究回收樣本分配表：依性別區分

	單位：%		
	全體	男性	女性
教育學類	0.20	0.21	0.19
藝術學類	1.46	0.52	2.04
人文學類	6.80	3.02	9.12
經社及心理學類	4.71	4.27	4.97
商業及管理學類	29.77	14.67	39.03
法律學類	0.75	0.73	0.77
自然科學類	1.94	3.02	1.28
數學及電算機科學類	5.89	5.72	5.99
醫藥衛生學類	9.09	4.37	11.99
工業技藝學類	0.04	0.10	0
工程學類	25.62	53.07	8.80
建築及都市規劃學類	1.19	1.77	0.83
農林漁牧學類	4.74	4.79	4.72
家政學類	3.12	0.10	4.97
運輸通信學類	1.50	1.66	1.40
觀光服務學類	0.95	0.31	1.34
大眾傳播學類	1.90	1.25	2.30
體育學類	0.32	0.42	0.26
總人數	2574	976	1598
佔回收樣本百分比	100.00	37.92	62.09

表3.8 樣本回收分配表：依學歷區分

	單位：%			
	專科	學士	碩士	博士
教育學類	0	0.20	1.09	0
藝術學類	1.96	1.17	0.36	0
人文學類	1.63	13.95	3.26	0
經社及心理學類	0.08	8.39	11.23	25.00
商業及管理學類	36.52	26.15	13.77	0
法律學類	0.08	1.76	0	0
自然科學類	0.08	2.44	7.97	25.00
數學及電算機科學類	4.82	6.83	7.25	0
醫藥衛生學類	10.70	7.71	7.25	0
工業技藝學類	0	0.10	0	0
工程學類	32.76	15.02	33.33	25.00
建築及都市規劃學類	0.57	1.66	2.17	0
農林漁牧學類	3.02	5.76	8.70	0
家政學類	4.74	1.95	0	25.00
運輸通信學類	1.72	1.07	2.17	0
觀光服務學類	1.23	0.88	0	0
大眾傳播學類	0	4.59	0.36	0
體育學類	0.08	0.39	1.09	0
總人數	1227	1027	276	4
佔回收樣本百分比	49.03	40.53	10.91	0.96

但是我們必須一提的是，雖然我們回收樣本分配中，各組的分配在不同資料之間十分相近，但在性別之間卻有很大不同。在我們回收的 2574 個有效樣本中，男性畢業生 976 人，佔 37.92%；女性則有 1598 人，佔 62.09%。此一比例與抽樣樣本分配的 49.35%及 50.56%有相當大的出入（見表 3.5）；與全體畢業生分配的 46.56%及 53.44%也有相當出入。由於我們寄出的抽樣樣本分配與全國畢業生的母體分配十分接近，因此我們寄出的樣本應該具有代表性。不幸的是，我們回收的樣本中，女性畢業生比例卻遠高於母體的分配，由於我們的抽樣是隨機分層抽樣，但我們的回收結果有如此顯著差異，也只能算是純屬意外。⁵

雖然本研究的樣本分配大致上來說與國內全體專上畢業生的分配相

⁵ 一個可能的解釋理由是，由於我們的問卷較長，男性畢業生的填答意願較低，而女性

似，但為更精確起見，我們再採用傳統的 X^2 檢定，來測試我們的樣本分配與母體分配是否能通過兩者一致的假設。由於我們的母體分配有好幾種，因此我們分別兩兩加以檢測，其中包括：抽樣母體與全體畢業生母體、抽樣樣本與全體畢業生母體、回收樣本與全體畢業生母體、抽樣樣本與抽樣母體、回收樣本與抽樣母體、及回收樣本與抽樣樣本。我們把兩兩一組的 X^2 檢定結果列在表 3.9。同時為檢視不同組別之間的差異，我們再依性別與學歷加以區分，以測試不同組別的分配是否一致。

首先，在抽樣母體分配與不同畢業生母體分配方面， X^2 很大，在 95% 的顯著水準下拒絕兩者分配相同的假設，不論是何組都是如此。此一結果我們並不意外，因為我們拿到各校提供的抽樣母體是各校決定是否提供資料給我們，因此我們得到的抽樣母體分配當然很可能會與全國畢業生母體相同。同樣的，由於本研究抽樣樣本分配是完全依抽樣母體而來，因此與全國畢業生母體不盡一致，所以其 X^2 值也都很大。

然而，雖然我們的抽樣樣本分配與全國畢業生母體不十分相同，但令人意外的是我們回收樣本分配與全國畢業生分配的 X^2 值卻很小，都小於 95% 信賴水準下的 X^2 值 (26.2162)。⁶ 換句話說，我們的回收樣本分配的確可以代表全國專上畢業生的分配，不論任何一組都可以。⁷ 至於在抽樣樣本與抽樣母體之間，兩者分配就十分接近，故 X^2 值都很小，只有研究所一組沒有通過 X^2 檢定。由於抽樣樣本完全是依抽樣母體的分層抽樣結果，因此兩者分佈相近是很自然的。至於在回收樣本與抽樣母體之間，兩者的 X^2 值也很小，故通過檢定。換句話說，我們的回收樣本分配對抽樣

畢業生則較有耐心來填答。

⁶ 因為有 17 組不同類科，所以自由度為 16。換句話說，我們的回收樣本分配的確可以代表全國專上畢業生的分配，不論任何一組都可以。

⁷ 當然我們在解釋此一 X^2 檢定結果時必須要小心，我們檢定的是各組（依性別與學歷區分的各組）中，17 類學科是否分佈相似。而我們並沒有檢定樣本在不同性別與不同學歷間的分佈是否與母體一致。由於我們回收樣本分配中，男性是佔 37.92%，女性則有 62.09%，此一比例與全區專上畢業生母體的 48.56% 與 51.44% 不同，因此若依性別分組來看，則很可能不能通過 X^2 檢定。

母體也具有代表性。

最後，在回收樣本與抽樣樣本之間的 X^2 值也很小，也通過 X^2 檢定。此一結果表示我們的回收樣本分配與寄出的抽樣樣本分配也相當吻合，因此回收樣本也對抽樣樣本具有代表性。

表3.9 全國專上畢業生母體、抽樣母體、抽樣樣本與回收樣本分配： X^2 檢定表 (a)

	全體	男性	女性	專科	大學	研究所
抽樣母體						
畢業生母體(c)	63.60**(b)	39.43**	482.23**	407.26**	74.33**	39.51**
抽樣母體						
畢業生母體	66.16**	40.34**	510.43**	399.24**	78.71**	41.20**
回收樣本						
畢業生母體	8.49	12.08	7.27	8.99	5.46	5.07**
抽樣樣本						
抽樣母體	12.60	17.18	16.89	25.02	9.37	56.52**
回收樣本						
抽樣母體	10.35	10.74	22.19	10.43	7.72	129.55**
回收樣本						
抽樣樣本	9.59	9.49	18.35	10.06	7.58	84.02**

附註：(a) 自由度等於16，且顯著水準為95%時， X^2 的臨界值為26.2962。

(b) 有**者表示在95%顯著水準下，拒絕兩者的分配是相同的假設。

(c) 畢業生母體指全體畢業生數目，抽樣母體指本研究拿到各大專院校寄來的畢業生名錄，抽樣樣本指本研究由抽樣母體中抽出（並寄出問卷）的樣本，回收樣本指本研究回收（問卷）的樣本分配。

第 3.3 節 樣本分配與初入市場之勞動參與狀況之分析

我們在本節先仔細說明本次抽樣結果中，所有樣本的基本分配，包括性別、學歷、學科、時制、畢業時希望之工資、畢業時可接受的最低工資，即保留工資（reservation wage），以及這些樣本畢業生的勞動參與情況。

本次抽樣調查的有效樣本共 2574 個，其中男生樣本有 976 個，佔 37.92%；女生樣本則有 1598 個，佔 62.08%，見表 3.10。在學歷方面，專科畢業生樣本有 1227 個，佔 48.42%；大學畢業生樣本有 1027 個，佔 40.52%；研究所以上畢業生樣本有 280 個，佔 11.05%，見表 3.11。⁸

若將學歷再依性別區分，則在男性畢業生方面，專科學歷佔 39.96%，大學佔 40.88%，研究所佔 19.16%。女性畢業生方面，專科佔 53.94%，大學佔 39.92%，研究所佔 6.13%，見表 3.10。相形之下，男性畢業生的學歷要高於女性，這與目前國內專上學生在性別方面的分配相符合。

表 3.10 教育程度：依性別區分

單位：%		
教育程度	男性	女性
專科學校	39.96	53.94
大學校院	40.88	39.92
研究所	19.16	6.13
總次數	976	1598

在學科分佈方面，專科畢業生樣本以商業管理相關科系的人數最多，佔 36.59%，其次為工程類，佔 33.41%，見表 3.11。在大學畢業生方面，仍以商業管理相關科系的 27.85%最多，工程科系的 16.75 次之，第三為藝

⁸ 由於樣本數目有限，因此我們只有在少數地方將專科生區分成五專、三專、及二專；此外，我們也沒有再把研究生區分成碩士與博士。在本研究的抽樣結果中，各學歷的樣本人數為：五專 305 人，三專 183 人，二專 756 人，大學 1036 人，碩士 252 人，以及博士 33 人。

術人文學類，佔 15.09%。在研究所畢業生方面，前三名為工程類(35.36%)，商業管理(13.57%)，與經社及心理學類(11.43%)。相較之下，大學畢業生樣本分配最平均，研究生次之，專科畢業生則最不平均。

表 3.11 教育程度：依學科區分

科系類別	單位：%		
	專科學校	大學校院	碩士以上
教育學類	0	0.19	1.07
藝術人文學類	3.59	15.09	3.57
經社及心理學類	0.08	8.37	11.43
商業管理及法律學類	36.59	27.85	13.57
自然科學學類	0.08	2.43	8.21
數學及電算機科學類	4.81	6.82	7.14
醫藥衛生學類	10.68	7.79	7.14
工業工程建築及都市規劃學類	33.41	16.75	35.36
農林漁牧及家政學類	7.74	7.69	8.93
運輸通信觀光旅遊及大眾傳播學類	3.02	7.01	3.57
總次數	1227	1027	280

表 3.12 教育程度：依學科與性別區分

科系類別	單位：%					
	專科學校		大學校院		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
教育學類	0	0	0	0.32	1.09	1.03
藝術人文學類	0.26	5.11	7.59	19.84	1.64	7.22
經社及心理學類	0	0.12	6.84	9.37	7.65	18.56
商業管理及法律學類	10.70	48.39	21.27	32.06	12.57	15.46
自然科學學類	0.26	0	4.05	1.43	6.56	11.34
數學及電算機科學類	1.83	6.18	8.10	6.03	8.74	4.12
醫藥衛生學類	3.39	14.03	6.08	8.73	2.73	15.46
工業工程建築及都市規劃學類	77.81	13.08	34.94	5.40	50.27	7.22
農林漁牧及家政學類	3.39	9.75	5.82	8.89	6.01	14.43
運輸通信觀光旅遊及大眾傳播學類	2.35	3.33	5.32	7.94	2.73	5.15
總次數	383	841	395	630	183	97

在不同性別方面，學科不平均分配的情況更為嚴重。以專科生為例，男性畢業生有 77.81%集中在工程類，女性卻只有 13.08%。而有將近一半的

女性專科畢業生集中在商業管理學科（48.39%），見表 3.12。類似情況也在大學畢業生出現，只是不那麼嚴重，比方說有超過三分之一的男性大學畢業生（34.94%）為工程學類，而有將近三分之一的女性大學畢業生（32.06%）集中在商業管理類。在研究所方面，仍然有 50.27%的男性畢業生屬於工程科系；而研究所女性畢業生是唯一平均分佈在各科系中的，其中比例最高的管理科系也只佔 18.56%。

在時制方面，日間部畢業學生有 2194 人，佔 87.45%；而夜間部畢業者有 315 人，佔 12.55%，見表 3.13。至於在科系方面，也都以日間部畢業生佔大多數，而夜間部比例最高的男性畢業科系為商業管理類，佔 18.24%；夜間部女性畢業生則以藝術人文類的 23.26%最多。

表 3.13 時制：依學科與性別區分

		單位：%		
畢業科系		日間部	夜間部	總次數
教育學類	男性	100.00	0	2
	女性	100.00	0	3
藝術人文學類	男性	85.29	14.71	34
	女性	76.74	23.26	172
經社及心理學類	男性	89.74	10.26	39
	女性	98.67	1.33	75
商業管理及法律學類	男性	81.76	18.24	148
	女性	83.20	16.8	619
自然科學學類	男性	100.00	0	29
	女性	94.74	5.26	19
數學及電算機科學類	男性	98.15	1.85	54
	女性	91.58	8.42	95
醫藥衛生學類	男性	92.11	7.89	38
	女性	86.70	13.30	188
工業工程建築及都市規劃學類	男性	93.32	6.68	524
	女性	93.42	6.58	152
農林漁牧及家政學類	男性	95.74	4.26	47
	女性	83.66	16.34	153
運輸通信觀光旅遊及大眾傳播學類	男性	88.57	11.43	35
	女性	86.75	13.25	83

在畢業時希望的工資方面，表 3.14 顯示男性畢業生以 3 萬到 3.5 萬的比例最多，佔 29.44%，其次為 2.5 萬至 3 萬之間，佔 27.87%，第三則為 3.5 萬到 4 萬之間的 19.87%。而女性畢業生希望工資的前三名是 2.5 萬到 3 萬的 33.08%、2 萬到 2.5 萬的 27.78%、及 3 萬到 3.5 萬的 19.44%。顯然專上畢業生希望的工資（34550 元）明顯的高於女性畢業生希望的待遇（29640 元）。⁹

表 3.14 畢業時希望的工資：依性別區分

畢業時希望之工資	單位：%	
	男性	女性
20,000以下	0.32	1.52
20,000 - 25,000	5.05	27.78
25,001 - 30,000	27.87	33.08
30,001 - 35,000	29.44	19.44
35,001 - 40,000	19.87	10.8
40,001 - 45,000	8.10	3.09
45,001 - 50,000	5.15	2.15
50,001 - 55,000	1.16	0.82
55,001 - 60,000	0.95	0.76
60,001 - 65,000	0.42	0
65,001 - 70,000	0.32	0.06
70,001 - 75,000	0.32	0.06
75,001 - 80,000	0	0.25
80,001 - 85,000	0.32	0
85,001 - 90,000	0.21	0
90,000以上	0.53	0.19
平均希望之工資（元）	34550	29640
總次數	951	1584

在不同學歷對工資的預期方面，研究所畢業學生希望的工資以 3.5 萬到 4 萬之間，所佔比例最高(38.04%)；大學畢業生則以 2.5 萬到 3 萬的 36.13% 最，3 萬到 3.5 萬的 32.28%次之；專科生則以 2 萬到 2.5 萬的 33.60%最多，

⁹ 這是一個很有意思的現象，雖然我們的樣本中男性平均學歷較高，但是否足以解釋為何男女畢業生的預期工資會有如此明顯差異，仍有待進一步檢驗。我們後面會針對此種性別造成工資預期上的差異做更進一步的探討。

2.5 萬到 3 萬的 33.28%次之，見表 3.15。此一現象顯示工資預期與學歷高低有正相關，符合人力資本報酬的預期，三種學歷的希望待遇分別為 28485 元、32549 元、與 41304 元。至於在不同學歷與性別之間，男性畢業生的希望工資都高於女性畢業生，幾乎沒有例外，見表 3.16。

表 3.15 畢業時希望之工資：依學歷區分

畢業時希望之工資	單位: %		
	專科學校	大學校院	碩士以上
20,000以下	1.78	0.49	0
20,000 - 25,000	33.60	6.42	0.72
25,001 - 30,000	33.28	36.13	2.54
30,001 - 35,000	18.50	32.28	11.59
35,001 - 40,000	8.16	15.2	38.04
40,001 - 45,000	1.62	3.65	25.00
45,001 - 50,000	1.70	2.86	11.96
50,001 - 55,000	0.57	0.49	4.71
55,001 - 60,000	0.32	1.18	1.81
60,001 - 65,000	0	0.20	0.72
65,001 - 70,000	0.08	0.10	0.72
70,001 - 75,000	0	0.10	1.09
75,001 - 80,000	0.08	0.10	0.72
80,001 - 85,000	0	0.20	0.36
85,001 - 90,000	0	0.20	0
90,000以上	0.32	0.39	0
平均希望之工資（元）	28485	32549	41304
總次數	1238	1013	276

至於在不同科系之間，畢業時的希望工資也有明顯差異。其中以醫藥衛生類和自然科學類較高，其希望工資最高都落在 3.5 萬到 4 萬之間；其他的大都落在 2.5 萬到 3 萬之間，見表 3.17。就平均希望工資來看，最高的是醫藥衛生類的 38526 元，其次為自然科學類的 35938 元；最低的二類則分別為商業管理類的 28589 元與運輸通信類的 29957 元。

表 3.16 畢業時希望之工資：依科系與性別區分

單位：%

畢業時希望之工資	專科學校		大學校院		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
20,000以下	0.52	2.34	0.26	0.64	0	0
20,000 - 25,000	11.29	43.56	1.04	9.76	0.56	1.04
25,001 - 30,000	40.68	30.09	27.20	41.76	1.67	4.17
30,001 - 35,000	30.18	13.23	38.34	28.48	8.33	17.71
35,001 - 40,000	11.02	6.79	19.95	12.32	38.89	36.46
40,001 - 45,000	1.84	1.52	4.15	3.36	30.00	15.63
45,001 - 50,000	2.10	1.52	4.40	1.92	13.33	9.38
50,001 - 55,000	0.79	0.47	0.78	0.16	2.78	8.33
55,001 - 60,000	0.79	0.12	1.04	1.28	1.11	3.13
60,001 - 65,000	0	0	0.52	0	1.11	0
65,001 - 70,000	0.26	0	0.26	0	0.56	1.04
70,001 - 75,000	0	0	0.26	0	1.11	1.04
75,001 - 80,000	0	0.12	0	0.16	0	2.08
80,001 - 85,000	0	0	0.52	0	0.56	0
85,001 - 90,000	0	0	0.52	0	0	0
90,000以上	0.52	0.23	0.78	0.16	0	0
平均希望之工資（元）	31069	27324	34845	31100	41389	41145
總次數	381	854	386	625	180	96

至於在畢業時可接受的最低工資方面，男性畢業生以 2.5 萬到 3 萬的比例最高，有 35.65%；女性則以 2 萬至 2.5 萬的 45.07%，見表 3.18。兩者分別低於希望工資的男性，前者為 3 萬到 3.5 萬，後者為 2.5 萬至 3 萬。平均而言，男性的最低可接受工資為 30166 元，女性為 25980 元，皆低於平均希望工資（34550 元與 29640 元）。

表 3.17 畢業時希望之工資：依學科區分

單位：%

畢業時希望 之工資	教育學類	藝術人文學類	經社及心理學 類	商業管理及法 律學類	自然科學學類
20,000以下	0	0.49	0.87	1.56	0
20,000 - 25,000	20.00	19.12	3.48	28.42	2.08
25,001 - 30,000	0	41.67	26.09	38.59	20.83
30,001 - 35,000	0	18.63	30.43	18.51	29.17
35,001 - 40,000	60.00	14.22	24.35	9.26	29.17
40,001 - 45,000	20.00	0.98	3.48	1.56	4.17
45,001 - 50,000	0	2.45	6.96	1.30	12.50
50,001 - 55,000	0	1.47	0.87	0.26	0
55,001 - 60,000	0	0	0.87	0.13	0
60,001 - 65,000	0	0	0	0	0
65,001 - 70,000	0	0	1.74	0	0
70,001 - 75,000	0	0.49	0.87	0	0
75,001 - 80,000	0	0	0	0.26	2.08
80,001 - 85,000	0	0	0	0	0
85,001 - 90,000	0	0	0	0	0
90,000以上	0	0.49	0	0.13	0
平均希望 之工資 (元)	35500	30392	34674	28589	35938
總次數	5	204	115	767	48

	數學及電算機 科學類	醫藥衛生學類	工業工程建築及 都市規劃學類	農林漁牧及 家政學類	運輸通信觀光 旅遊及大眾傳 播學類
20,000以下	1.36	0.44	0.45	3.61	0
20,000 - 25,000	19.73	8.30	12.99	26.29	22.03
25,001 - 30,000	25.17	11.79	28.66	27.84	40.68
30,001 - 35,000	28.57	24.45	28.36	21.13	19.49
35,001 - 40,000	13.61	24.89	14.48	11.86	9.32
40,001 - 45,000	6.8	11.35	8.51	4.12	2.54
45,001 - 50,000	2.72	5.68	4.03	2.06	4.24
50,001 - 55,000	1.36	3.06	1.04	0.52	1.69
55,001 - 60,000	0	5.24	0.45	2.06	0
60,001 - 65,000	0	0.87	0.30	0	0
65,001 - 70,000	0.68	0	0.15	0	0
70,001 - 75,000	0	0.44	0.15	0	0
75,001 - 80,000	0	0	0	0.52	0
80,001 - 85,000	0	1.31	0	0	0
85,001 - 90,000	0	0.87	0	0	0
90,000以上	0	1.31	0.45	0	0
平均希望之 工資(元)	31344	38526	32671	30103	29957
總次數	147	229	670	194	118

在不同學歷方面，表 3.19 顯示，研究所以上畢業生的最低可接受工資比例中，仍以 3.5 萬到 4 萬的比例最多，佔 35.27%；3 萬到 3.5 萬次之，佔 34.55%，但平均數（36555 元）則明顯低於畢業時希望之工資（41304 元）。大學畢業生可接受最低工資的比例最高者為 3.5 萬到 3 萬之間，佔 41.86%，雖然與其畢業時希望工資的眾數相同，但平均可接受工資（28699 元）則低於平均希望工資（32549 元）。專科生可接受最低工資中，有 50.93%

的人選擇 2 萬到 2.5 萬之間，顯示此一工資水準符合大多數人的預期，其平均最低可接受工資（24667 元）亦低於平均希望工資（28485 元）。

表 3.18 畢業時可接受之最低工資：依性別區分

單位：%

畢業時可接受之最低工資	男性	女性
20,000以下	2.52	9.86
20,000 – 25,000	19.56	45.07
25,001 – 30,000	35.65	25.03
30,001 – 35,000	23.24	12.20
35,001 – 40,000	12.30	5.06
40,001 – 45,000	3.68	1.45
45,001 – 50,000	1.05	0.51
50,001 – 55,000	0.84	0.32
55,001 – 60,000	0.21	0.25
60,001 – 65,000	0.21	0.06
65,001 – 70,000	0.11	0.06
75,001 – 80,000	0.11	0
80,001 – 85,000	0.42	0
90,000以上	0.11	0.13
平均可接受之最低工資 （元）	30166	25980
總次數	951	1582

至於在不同學歷與性別方面，表 3.20 顯示男性畢業生的可接受最低工資都高於女性畢業生，不論是什麼學歷都是如此。

在不同學科方面，畢業時可接受的最低工資也有明顯差別，表 3.21 顯示平均可接受之最低工資以醫藥類的 33307 元最高，自然科學的 32604 元次之；而以商業管理類的 25144 元最低。此一順序與畢業時的希望工資完全相同。然而可接受的最低工資都明顯低於希望工資，顯示專上畢業生其實可能也會對實際市場狀況做相當幅度的彈性調整。

表 3.19 畢業時可接受之最低工資：依學歷區分

單位：%

畢業時可接受之最低工資	專科學校	大學校院	碩士以上
20,000以下	12.61	2.07	0.36
20,000 – 25,000	50.93	25.07	2.91
25,001 – 30,000	23.77	41.86	6.18
30,001 – 35,000	9.05	20.34	34.55
35,001 – 40,000	2.91	6.52	35.27
40,001 – 45,000	0.32	1.97	12.36
45,001 – 50,000	0	0.69	4.00
50,001 – 55,000	0.08	0.59	2.18
55,001 – 60,000	0	0.20	1.45
60,001 – 65,000	0.16	0.10	0
65,001 – 70,000	0	0.10	0.36
75,001 – 80,000	0	0.10	0
80,001 – 85,000	0	0.30	0.36
90,000以上	0.16	0.10	0
平均可接受之最低工資（元）	24667	28699	36555
總次數	1237	1013	275

在勞動參與方面，男性參與率為 65.11%，女性則為 71.79%。其中最大差異在於男性有 15.55% 的人必須參加義務役或志願役，見表 3.22。¹⁰ 在失業率方面，男性失業率為 10.86%，女性則為 11.77%。¹¹

若與以前的幾次專上畢業生調查結果相比，我們發現專上畢業生初入市場時的勞動參與率有逐漸下降的趨勢，見圖 3.1。主要原因在於專上畢業生再進一步深造與出國的比例都在上升，使得勞動參與率逐漸下降。至於

¹⁰ 此處定義勞動參與率是指前五項選擇佔全體樣本的比例。

¹¹ 此處定義的失業者為未就業且正在求職者加上已找到工作且短期內到職者，而失業率為失業人數佔前五項人數的比例。若是依另外一種定義，失業者只包含未就業而正求職者，並排除已找到工作且短期內到職者，而全體勞動參與人數中亦排除已找到工作且短期內到職者，此定義下男女畢業生的失業率分別為 9.28% 與 9.57%。

在初入勞動市場之失業率方面，則不同年份的調查結果出入頗大，不過，長期下大專畢業生失業比率有逐漸上升的趨勢，見圖 3.2。大致上來說，大專畢業生失業率變化大小應該與當年度的市場景氣與勞動市場的變化有關。

表 3.20 畢業時可接受之最低工資：依學歷與性別區分

畢業時可接受之最低工資	單位：%					
	專科學校		大學校院		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
20,000以下	4.72	16.18	1.30	2.56	0.56	0
20,000 – 25,000	34.65	58.26	11.92	33.28	2.78	3.16
25,001 – 30,000	40.94	16.06	44.56	40.16	5.56	7.37
30,001 – 35,000	14.96	6.45	28.50	15.36	30.00	43.16
35,001 – 40,000	3.41	2.58	7.51	5.76	41.67	23.16
40,001 – 45,000	0.52	0.23	2.33	1.76	13.33	10.53
45,001 – 50,000	0	0	1.30	0.32	2.78	6.32
50,001 – 55,000	0.26	0	1.04	0.32	1.67	3.16
55,001 – 60,000	0	0	0	0.32	1.11	2.11
60,001 – 65,000	0.26	0.12	0.26	0	0	0
65,001 – 70,000	0	0	0.26	0	0	1.05
75,001 – 80,000	0	0	0.26	0	0	0
80,001 – 85,000	0	0	0.78	0	0.56	0
90,000以上	0.26	0.12	0	0.16	0	0
平均可接受之最低工資（元）	26791	23702	30570	27532	36583	36500
總次數	381	853	386	625	180	95

在不同學歷方面，表 3.23 顯示，專科、大學、與研究所學歷的勞動參與率分別為 70.02%、69.67%、與 64.90%。其中研究生勞動參與率較低的主因在於有 22.11%的人正在服義務役。至於三種學歷的失業率分別為 11.83%、10.54%、及 10.80 於。¹² 至於不同學歷與不同性別之間的差異，請參見表 3.24。

¹² 若將已找到工作且近期內將到職者排除，則專科、大學、及研究所三者的失業率分別為 9.86%、8.51%、及 9.33%。

表 3.21 畢業時可接受之最低工資：依學歷區分

單位：%

畢業時可接受之最低工資	教育學類	藝術人文學類	經社及心理學類	商業管理及法律學類	自然科學學類
20,000以下	0	4.93	0.88	10.86	0
20,000 - 25,000	20.00	40.39	15.79	45.42	8.33
25,001 - 30,000	20.00	36.45	35.96	29.32	27.08
30,001 - 35,000	20.00	11.82	31.58	10.73	37.50
35,001 - 40,000	20.00	3.45	8.77	2.62	14.58
40,001 - 45,000	20.00	2.46	3.51	0.65	6.25
45,001 - 50,000	0	0.49	0.88	0.13	6.25
50,001 - 55,000	0	0	0.88	0.13	0
55,001 - 60,000	0	0	0.88	0	0
60,001 - 65,000	0	0	0	0.13	0
65,001 - 70,000	0	0	0.88	0	0
75,001 - 80,000	0	0	0	0	0
80,001 - 85,000	0	0	0	0	0
90,000以上	0	0	0	0	0
平均可接受之最低工資（元）	32500	26392	30614	25144	32604
總次數	5	203	114	764	48

至於在不同學歷與勞動參與率的變動趨勢方面，我們也大致看到長期下勞動參與率有逐漸下降的趨勢，見圖 3.3。其中又以專科畢業生下降趨勢較明顯，主要原因在於近年來專科畢業生有相當高的比例在進入技術學院或大學進修，使得應屆畢業生實際進入市場的比例逐漸下降。

在初入勞動市場的失業率趨勢方面，我們看到不同學歷畢業生的失業率變化頗大，見圖 3.4。不過，大致上來說，每一種學歷畢業生的失業率也都略呈上升趨勢，此種上升趨勢在不同學歷之間也都相當一致。

	數學及電算 機科學類	醫藥衛生學 類	工業工程建 築及都市規 劃學類	農林漁牧及 家政學類	運輸通信觀 光旅遊及大 眾傳播學類
20,000以下	6.16	3.93	5.06	11.22	5.93
20,000 - 25,000	36.99	16.59	28.27	45.41	47.46
25,001 - 30,000	24.66	23.14	31.99	18.37	29.66
30,001 - 35,000	17.12	24.45	18.30	17.86	8.47
35,001 - 40,000	10.96	16.16	12.20	3.06	7.63
40,001 - 45,000	3.42	6.11	2.68	1.53	0
45,001 - 50,000	0	1.75	0.89	1.02	0
50,001 - 55,000	0.68	3.49	0.15	0	0.85
55,001 - 60,000	0	0.87	0	1.53	0
60,001 - 65,000	0	0.44	0.15	0	0
65,001 - 70,000	0	0.44	0	0	0
75,001 - 80,000	0	0.44	0	0	0
80,001 - 85,000	0	1.75	0	0	0
90,000以上	0	0.44	0.30	0	0
平均可接受之最低 工資（元）	27671	33307	28579	26199	25932
總次數	146	229	672	196	118

表 3.22 勞動參與狀況：依性別區分

單位：%

勞動參與狀況	男性	女性
已經就業（自營、合營或協助家庭經營企業）	3.79	3.26
已經就業（在公、私營機構全天上班）	50.97	55.26
已經就業（在公、私營機構部分時間上班）	3.28	4.82
已經找到工作，短期內到職	1.13	1.75
未就業，正在求職	5.94	6.70
目前正準備高普考試、其它就業考試或進修第二專長	3.68	6.45
目前正在國內大學或研究所進修，未就業（且公、私營機構均無專、兼職）	7.68	11.72
目前正準備國內大學、研究所考試或出國進修深造（且公、私營機構均無專、兼職）	5.42	7.77
目前正服志願役	3.17	0
目前正服義務役	12.38	0
因其它原因，目前未就業，且最近不打算（或不可能）找工作	1.23	0.94
目前正在國外進修或就業	1.33	1.33
勞動參與率（a）	64.93	71.79
失業率（b）	10.89	11.77
總次數	977	1596

附註：（a）勞動參與率係指前五項選擇的總和。

（b）失業率係指第四項與第五項之和除以勞動參與率。

表 3.23 勞動參與狀況：依學歷區分

單位：%

勞動參與狀況	專科學校	大學校院	碩士以上
已就就業（自營、合營或協助家庭經營企業）	4.74	2.42	1.75
已經就業（在公、私營機構全天上班）	51.61	56.81	52.63
已經就業（在公、私營機構部分時間上班）	5.39	3.09	3.51
已經找到工作，短期內到職	1.53	1.55	1.05
未就業，正在求職	6.75	5.8	5.96
目前正準備高普考試、其它就業考試或進修第二專長	3.70	8.41	2.11
目前正在國內大學或研究所進修，未就業（且公、私營機構均無專、兼職）	11.33	9.66	6.67
目前正準備國內大學、研究所考試或出國進修深造（且公、私營機構均無專、兼職）	10.05	4.25	2.11
目前正服志願役	1.69	0.97	0
目前正服義務役	1.61	3.67	22.11
因其它原因，目前未就業，且最近不打算（或不可能）找工作	1.29	1.06	0
目前正在國外進修或就業	0.32	2.32	2.11
勞動參與率（a）	68.62	69.66	64.91
失業率（b）	12.07	10.55	10.81
總次數	1244	1035	285

附註：（a）（b）之定義見表 3.22。

表 3.24 勞動參與狀況：依學歷與性別區分

單位：%

勞動參與狀況	專科學校		大學校院		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
已就就業（自營、合營或協助家庭經營企業）	5.17	4.57	3.52	1.73	1.60	2.04
已經就業（在公、私營機構全天上班）	53.23	50.7	53.02	59.21	42.78	71.43
已經就業（在公、私營機構部分時間上班）	4.13	5.97	2.01	3.62	3.74	3.06
已經找到工作，短期內到職	1.55	1.52	1.01	1.89	0	3.06
未就業，正在求職	6.98	6.67	4.52	6.61	5.88	6.12
目前正準備高普考試、其它就業考試或進修第二專長	3.62	3.75	5.03	10.55	1.07	4.08
目前正在國內大學或研究所進修，未就業（且公、私營機構均無專、兼職）	6.20	13.70	9.30	9.92	7.49	5.10
目前正準備國內大學、研究所考試或出國進修深造（且公、私營機構均無專、兼職）	6.72	11.59	5.78	3.31	2.14	2.04
目前正服志願役	5.43	0	2.51	0	0	0
目前正服義務役	5.17	0	9.55	0	33.69	0
因其它原因，目前未就業，且最近不打算（或不可能）找工作	1.03	1.41	2.01	0.47	0	0
目前正在國外進修或就業	0.78	0.12	1.76	2.68	1.60	3.06
勞動參與率（a）	71.06	69.43	64.08	73.06	54.00	85.71
失業率（b）	12.00	11.80	8.63	11.63	10.89	10.71
總次數	387	854	398	635	187	98

附註：（a）（b）之定義見表 3.22。

表 3.25 勞動參與狀況：依學科區分

單位：%

勞動參與情況	教育學類	藝術人文學類	經社及心理學類	商業管理及法律學類	自然科學學類
已就就業（自營、合營或協助家庭經營企業）	0	0.48	2.52	4.40	0
已經就業（在公、私營機構全天上班）	60.00	49.28	58.82	55.05	44.90
已經就業（在公、私營機構部分時間上班）	20.00	5.26	0	3.63	4.08
已經找到工作，短期內到職	0	1.91	0.84	1.81	0
未就業，正在求職	0	9.09	8.40	6.09	14.29
目前正準備高普考試、其它就業考試或進修第二專長	0	7.66	5.88	5.96	0
目前正在國內大學或研究所進修，未就業	0	12.44	9.24	11.53	14.29
目前正準備國內大學、研究所考試或出國進修深造	0	7.18	4.20	8.81	6.12
目前正服志願役	0	0.48	0	0.52	4.08
目前正服義務役	20.00	1.91	5.04	1.81	12.24
因其它原因，目前未就業，且最近不打算（或不可能）找工作	0	0.96	0	0.26	0
目前正在國外進修或就業	0	3.35	5.04	0.13	0
勞動參與率（a）	80.00	66.02	68.28	70.98	67.27
失業率（b）	0	16.66	13.53	11.13	22.59
總次數	5	209	119	772	49

	數學及電 算機科學 類	醫藥衛生 學類	工業工程 建築及都 市規劃學 類	農林漁牧 及家政學 類	運輸通信 觀光旅遊 及大眾傳 播學類
已就就業（自營、合 營或協助家庭經 營企業）	4.67	2.60	4.25	3.05	2.52
已經就業（在公、私 營機構全天上 班）	56.00	63.20	49.78	45.18	61.34
已經就業（在公、私 營機構部分時間 上班）	4.00	6.49	3.95	5.08	6.72
已經找到工作，短期 內到職	0.67	0.87	1.46	3.05	0
未就業，正在求職	2.67	6.49	6.30	6.09	5.04
目前正準備高普考 試、其它就業考 試或進修第二專 長	4.67	3.90	4.39	7.61	6.72
目前正在國內大學或 研究所進修，未 就業	9.33	7.36	8.05	16.24	5.04
目前正準備國內大 學、研究所考試 或出國進修深造	8.67	6.06	6.00	4.57	5.88
目前正服志願役	0.67	0.43	2.34	1.52	2.52
目前正服義務役	4.00	1.30	10.10	4.06	1.68
因其它原因，目前未 就業，且最近不 打算（或不可能） 找工作	1.33	0.87	1.90	2.54	0.84
目前正在國外進修或 就業	3.33	0.43	1.46	1.02	1.68
勞動參與率（a）	64.05	79.65	65.74	62.46	75.62
失業率（b）	5.21	9.24	11.80	14.63	6.66
總次數	150	231	683	197	119

附註：（a）（b）之定義見表 3.22。

最後在不同科系之間，表 3.25 顯示勞動參與率最高的前三者為醫藥衛生類的 79.65%，運輸通信類的 75.62%、及商業管理類的 70.98%。勞動參與率最低者為農村漁牧類的 62.46%。至於失業率在不同類科系之間也有很大差異，失業率最高的前三類分別為自科學類的 23.59%、藝術人文類的 16.66%、及農村漁牧類的 14.63%。而失業率最低的三類分別為數學與電算機類的 5.21%、運輸通信類的 6.66%、及商業管理類的 11.13%。事實上，後三者也正是目前國內最熱門的三種行業，因此其相關科學畢業生的失業率也明顯低於其他科系畢業生。

圖3.1：專上畢業生初入勞動市場勞動參與率狀況：依性別區分

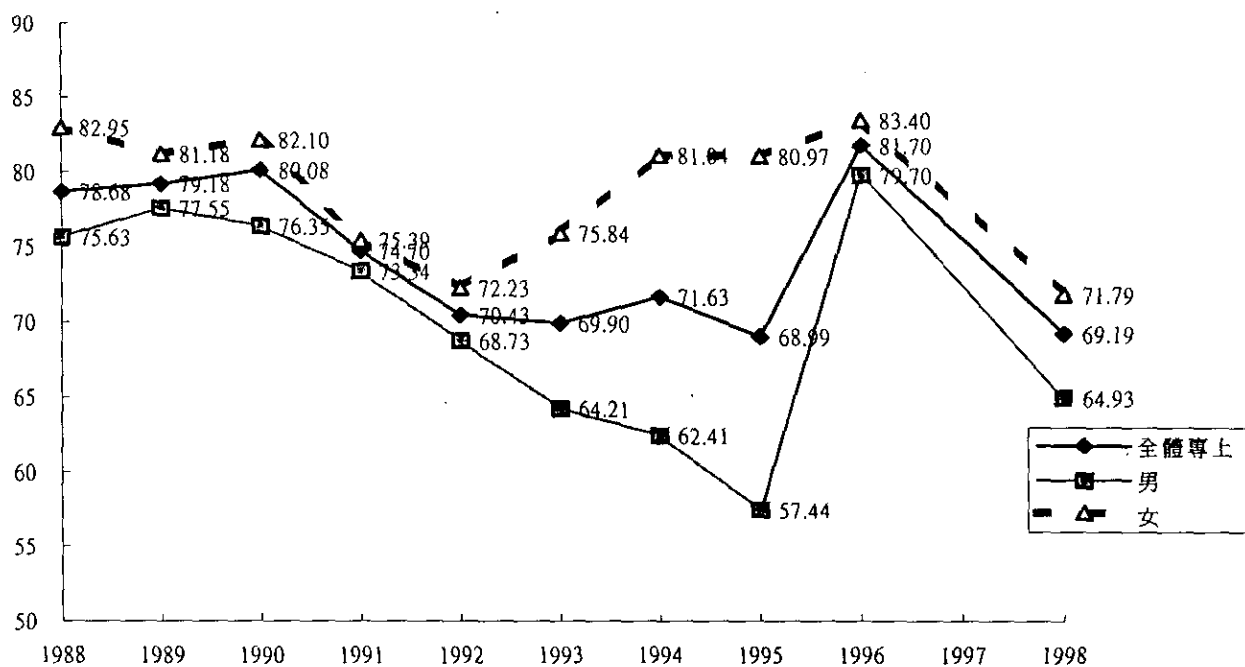


圖3.2：專上畢業生初入勞動市場勞動參與率狀況：依學歷區分

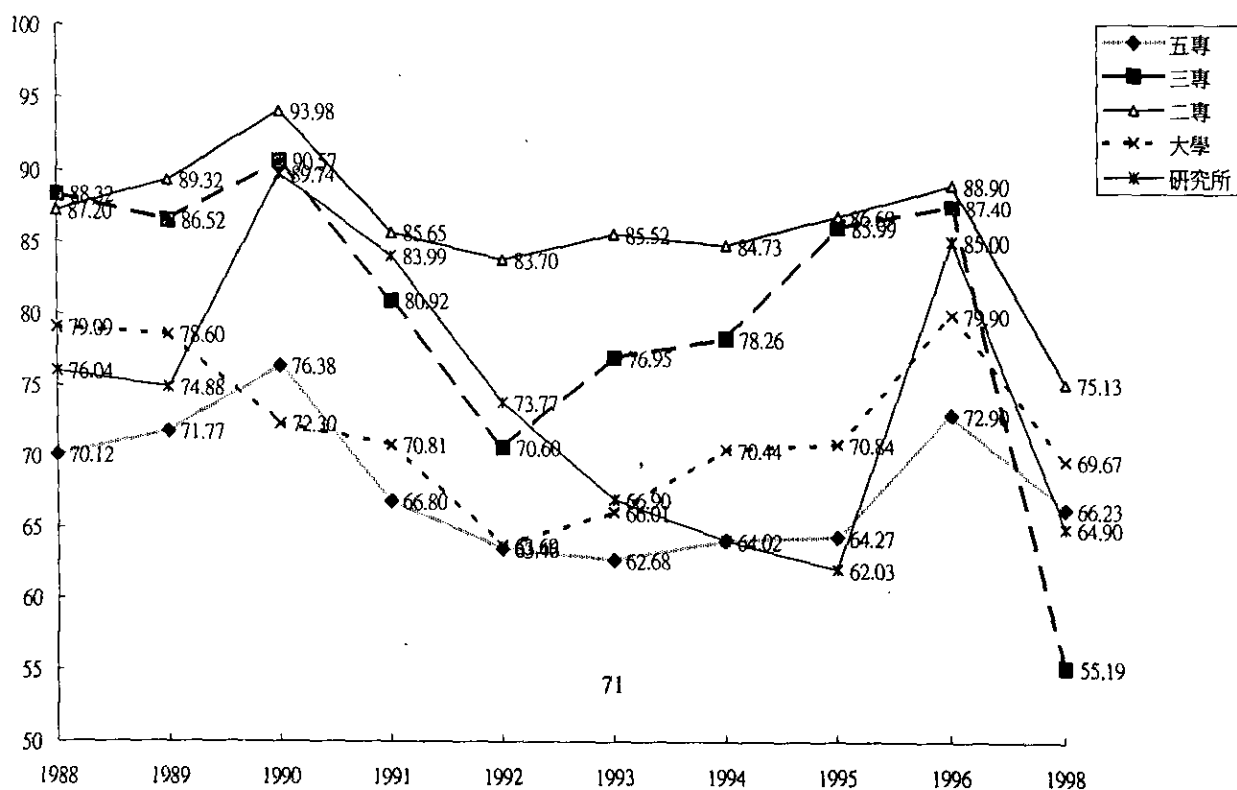


圖3.3：專上畢業生初入勞動市場之失業狀況：依性別區分

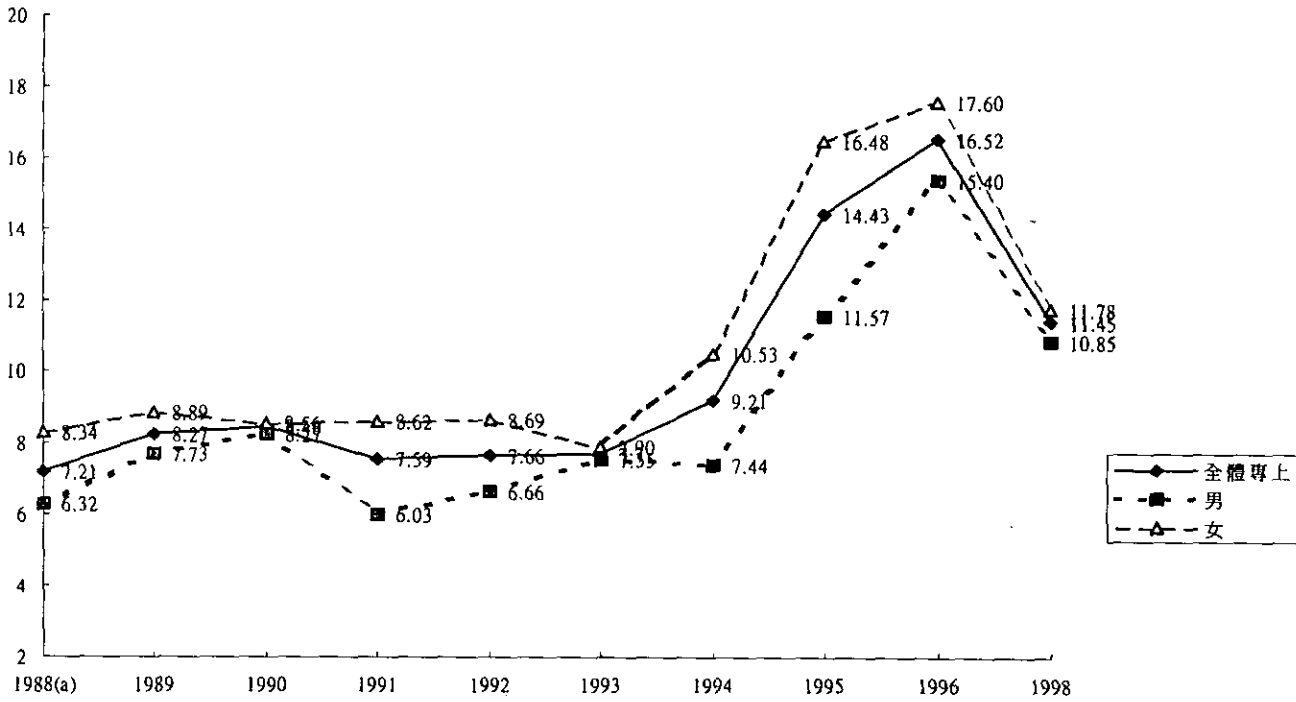
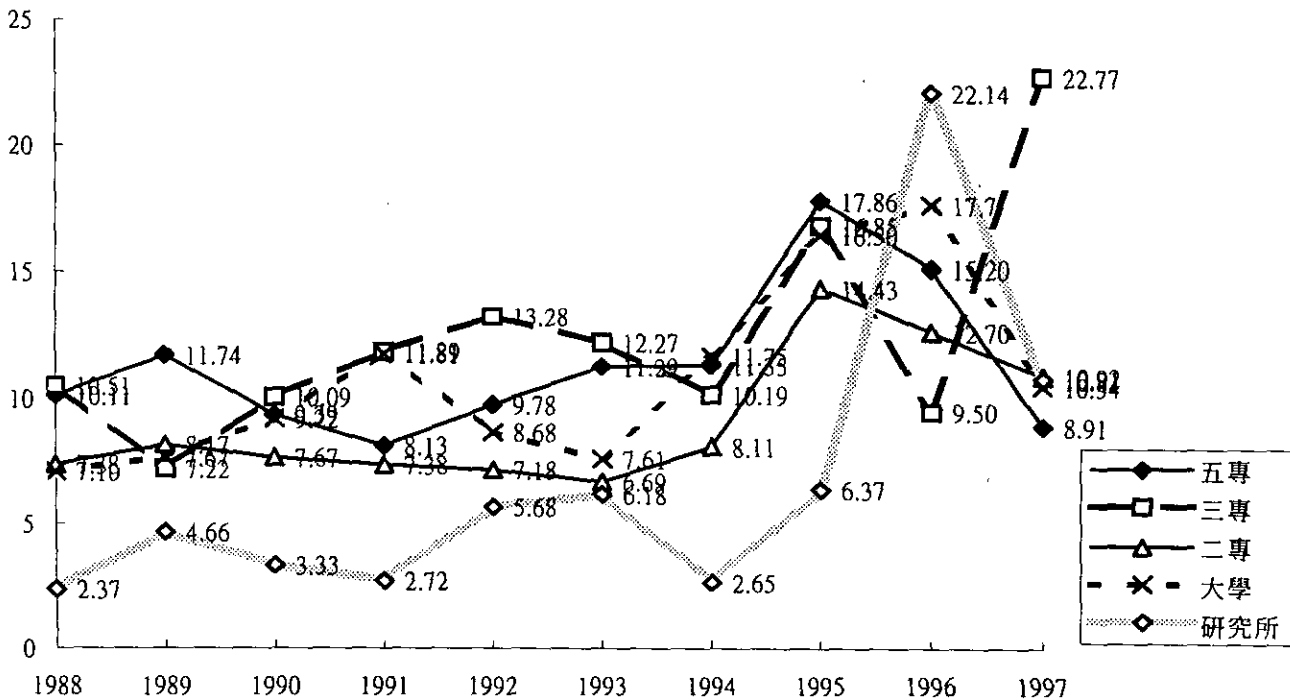


圖3.4：專上畢業生初入勞動市場之失業率：依學歷區分



第四章 大專畢業生就業狀況分析

本章為本研究的研究重點之一，即針對民國八十七年六月進入勞動市場的專上畢業生在我們進行問卷調查時，已經找到工作者，我們希望瞭解這些人的工作狀況。在此，我們必須先說明在我們的樣本中那些人是屬於已經找到工作的人，他們包括：（1）已經就業，且在自營、合營或協助家庭經營企業者。（2）已經就業，且在公、私營機構上班。（3）已經就業，且去公、私營機構部分時間上班，（4）已經找到工作，且短期內到職。

在上述定義中，第一、二項屬於就業殆無疑義，第三項雖然屬於部分工時，但因為正在上班，因此我們也將之定義為已就業。比較有爭議的是第四項是否屬於就業者，或是屬於失業者，由於他們目前還沒有就業，但即將就業，故應當視為“摩擦性失業”最為妥當。因此，我們在計算失業率時，我們遵循大多數人的定義，將這些人計算在失業人口中。但是對於本研究的目的而言，我們希望知道已有工作者，或已找到工作者的工作狀況，如薪資、找到工作的方法、學用配合度等等。從上述角度來看，這些已找到工作但尚未上班的專上畢業生自然將之視同已就業者來處理較妥當。因為他們與“目前失業者”的差異較大，而與“已就業者”的差異較小，因此在本研究中，我們在本章將之視同已就業者來處理，而詢問他們一些有關已就業者的問題。

本章共分成四個部分來探討目前已就業者的工作狀況，其中包括目前工作的狀況、以前的工作經驗、過去工作轉換與工資變化之間的關係，以及對未來工作與工資的預期。

第4.1節 就業狀況

首先，我們分析專上畢業生畢業或退伍後找工作的狀況。由於台灣的勞動市場情況一直不錯，因此專上畢業生找工作雖然有競爭，但情況大致還不錯。表 4.1 顯示，有相當高比例的畢業生是在離開學校（或退伍後）立即找到工作，其中研究所女性畢業生的比例高達 59.74%，男性亦高達 52.22%，都超過一半。大致上來說，女性立即就業的比例比男性高，而且學歷愈高者就業速度愈快，也就是愈容易找到工作。而不論是那一種學歷的男性或女性，在一個月之內找到工作的比例都超過 60%以上。超過半年才找到工作的比例只有 5%左右，顯示專上畢業生找工作的確並不困難。¹

表 4.1 畢業或退伍後找到第一份工作的時間：依學歷與性別區分

單位：%

期間	專科學校		大學校院		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
立即就業	21.95	35.83	37.97	43.91	52.22	59.74
一個月內	40.24	24.95	24.89	23.15	18.89	16.88
一～二個月（含）	16.67	17.64	14.77	13.37	8.89	7.79
二～三個月（含）	8.54	9.38	8.44	8.11	7.78	5.19
三～四個月（含）	4.47	4.13	5.06	4.06	1.11	6.49
四～五個月（含）	2.03	1.69	1.69	1.67	2.22	2.60
五～六個月（含）	3.66	2.25	2.11	1.43	3.33	0
六～七個月（含）	0.81	1.50	1.27	1.19	3.33	0
七～八個月（含）	0	0.19	1.27	0.24	1.11	1.30
八～九個月（含）	0	0.56	0.42	0	0	0
九～十個月（含）	0.41	0.56	0	0	0	0
十～十一個月（含）	0.41	0.75	0	0.72	0	0
十一～十二個月（含）	0	0.19	0.42	1.43	0	0
一年以上	0.81	0.38	1.69	0.72	1.11	0
總次數	246	533	237	419	90	77

¹ 由於教育學類的觀察樣本數太少，其比例不具統計意義，因此我們只在表中列出，但我們不做進一步闡釋，以下各表皆同。

不過，在不同科系之間找工作的困難程度則不大一致。比方說，自然科學類有 54.17% 的就業者在畢業後立即找到工作，而工業工程類卻只有 31.53%，見表 4.2。相較之下，自然科學類、醫藥衛生類、數學及電算機學類找到工作的速度較快；而工業工程類、藝術與人文類，及商業管理類找到工作的速度較慢。

表 4.2 畢業或退伍後找到第一份工作的時間：依學科區分

單位：%

期間	教育學類	藝術、人文學類	經濟及心理學類	商業、管理及法律學類	自然科學學類	數學及電算機學類	醫藥衛生學類	工業工程及建築學類	農林漁牧及家政學類	運輸通信及大眾傳播學類(含其他)
立即就業	0	35.00	43.24	36.16	54.17	46.94	47.88	31.53	38.05	46.99
一個月內	25.00	26.67	32.43	22.83	20.83	26.53	23.03	32.76	26.55	13.25
一～二個月	50.00	19.17	6.76	16.57	8.33	10.20	11.52	16.75	15.04	13.25
二～三個月	25.00	7.50	5.41	9.70	4.17	8.16	7.88	8.87	7.96	9.64
三～四個月	0	3.33	5.41	5.25	4.17	3.06	3.64	2.96	4.42	3.61
四～五個月	0	0.83	2.70	1.82	0	1.02	0	2.46	2.65	3.61
五～六個月	0	2.50	1.35	2.63	4.17	2.04	2.42	1.72	0.88	3.61
六～七個月	0	0.83	1.35	2.02	0	0	0.61	1.23	0.88	2.41
七～八個月	0	0.83	1.35	0.20	0	0	0.61	0.49	0.88	0
八～九個月	0	0	0	0.40	0	0	0	0.49	0	0
九～十個月	0	0	0	0.40	0	0	0.61	0	0	1.20
十～十一個月	0	0	0	0.40	0	1.02	1.21	0	0.88	2.41
十一～十二個月	0	1.67	0	0.40	4.17	1.02	0.61	0	0.88	0
一年以上	0	1.67	0	1.21	0	0	0	0.74	0.88	0
總次數	4	120	74	495	24	98	165	406	113	83

至於在升遷的經驗方面，表 4.3 顯示男女性畢業生之間似乎有相當明顯的差別，即男性畢業生是高於女性的，尤其以大學學歷最為明顯，男性大約是女性的兩倍（24.14%與 11.86%）。不過，不同學歷之間似乎並沒有顯著不同。此種結果似乎顯示男性畢業生在一進入市場之後，就開始受到較女性工作者為佳的對待。

表 4.3 過去一年內是否有升遷經驗：依學歷與性別區分

單位：%

升遷經驗	專科學校		大學校院		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
否	82.63	83.02	75.86	88.14	81.82	85.33
是	17.37	16.98	24.14	11.86	18.18	14.67
總次數	236	530	232	413	88	75

在不同科系畢業生的升遷經驗中，以經濟及心理類和工業工程類的比例較高，分別為 19.18%與 19.33%，而以農林漁牧類的比例最低，只有 11.82%，見表 4.4。其中工業工程類升遷比例較高的主因之一，可能在於工業工程類畢業生進入民營企業的比例較高，因此升遷的機會較多。

表 4.4 過去一年內是否有升遷經驗：依學科區分

單位：%

畢業科系	否	是	總次數
教育學類	100.00	0	4
藝術,人文學學類	84.62	15.38	117
經濟及心理學類	80.82	19.18	73
商業,管理及法律學類	84.21	15.79	494
自然科學學類	86.96	13.04	23
數學及電算機學類	83.51	16.49	97
醫藥衛生學類	83.13	16.87	166
工業工程及建築學類	80.67	19.33	388
農林漁牧及家政學類	88.18	11.82	110
運輸通信及大眾傳播學類(含其他)	85.00	15.00	80

由於每一個工作都有許多特性，例如工資、地點、學用配合等等，因此人們在決定是否要接受一個工作時，往往有諸多考量。所以，當我們詢問專上畢業生選擇目前工作的理由時，我們最多讓他們勾選五項理由，如此便可以充分反映出他們選擇目前工作的主要原因。我們把不同學歷與不同性別的結果列在表 4.5。大致上來說，學用配合、工作時間、工作地點、工作環境，與工作穩定等都是重要的考慮因素。其中學用配合的情形，以學歷愈高者的要求愈高，比方說研究所學歷的女性畢業生有 20.45%選擇學用配合為其選擇目前工作的主要理由之一，男性研究生也有 18.55%。

但對專科畢業生而言，男性與女性的比例只有 12.12%與 9.56%，明顯低了許多。

表 4.5 選擇目前工作的理由：依學歷與性別性別區分

單位：%

理由	專科學校		大學校院		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
學用配合	12.12	9.56	15.11	14.97	18.55	20.45
工作地點合適	15.34	16.98	13.09	16.33	15.27	11.82
工作時間合適	7.67	11.92	8.49	9.22	9.45	7.73
待遇、福利佳	6.90	6.03	8.63	8.71	9.45	6.82
工作環境佳	8.28	9.98	9.35	9.90	12.36	11.36
工作穩定、有保障	9.97	9.08	10.07	9.90	8.36	11.36
有陞遷、進修機會	4.60	3.12	7.48	3.98	6.91	5.45
工作符合志趣能伸展抱負	6.60	4.78	8.06	7.11	7.64	9.09
職位適當	2.61	4.09	3.74	6.43	3.27	4.55
自家經營事業	2.61	1.59	1.29	0.51	0.73	0
找不到其他工作機會	5.67	5.06	3.74	2.62	2.18	2.73
想換工作環境	2.76	4.09	1.73	1.18	0.73	1.36
暫時先找一個工作再說	13.20	11.71	6.91	7.28	4.00	5.00
其他	1.69	2.01	2.30	1.86	1.09	2.27
總次數	652	1443	695	1182	275	220

令人驚訝的是，待遇竟然不但不是最重要的因素，甚至連前五名都排不上，見表 4.5，顯然這些初入社會的新鮮人對於工作本身的要求似乎更為重要。不過，此結果和高希均與林祖嘉（1997）的調查結果十分類似，在該次調查中，專上畢業生選擇目前工作的前三名主要理由也是學用配合、工作地點、及工作有保障。

另外值得一提的是，也有相當高比例的人回答先暫時找一個工作再說，顯然他們認為「騎驢找馬」的搜尋工作方法是較佳的。²而採用此種方式的人又以學歷較低者為多，例如專科男性與女性畢業生的選擇原因的比例分別高達 13.20%與 11.71%，遠高於研究所男性與女性畢業生選此原因的

² 正式的說法是在職搜尋（on-the-job search），有關在職搜尋（unemployed search）的效率差異，可參見方振瑞與黃麗璇（1994）及 Chaung（1995）的討論。

比例（4.00%與 5.00%）。主要原因在於專科生找工作較為困難，因此他們會採用騎驢找馬的方式。事實上，依方振瑞與黃麗璇（1994）的研究結果發現，從理論上來說，「騎驢找馬」的搜尋工作方式是較有效率的，因為他們一方面可以累積工作經驗，一方面也可以用目前工資作為下一個工作的最低工資標準。此外，一般企業在聘人時經常也以有工作經驗者優先。

至於在不同學科方面，選擇目前工作的理由也是十分分散，其中仍以學用配合、工作地點、工作環境，以及工作穩定等因素較為重要。至於在學用配合的要求方面，以醫藥衛生類的 22.15%最高，以商業管理類的 10.08%最低，見表 4.6。同樣的，待遇與福利並不是最重要的選擇，不論對那一種學科的畢業生來說，待遇與福利都不是選擇前三名的考量因素。

表 4.6 選擇目前工作的理由：依學科區分

單位：%

理由	教育學類	藝術、人文學類	經濟及心理學類	商業、管理及法律學類	自然科學學類	數學及電算機學類	醫藥衛生學類	工業工程及建築學類	農林漁牧及家政學類	運輸通信及大眾傳播學類(含其他)
學用配合	23.08	12.83	13.33	10.08	17.39	13.41	22.15	13.46	12.46	16.22
工作地點合適	15.38	14.66	13.85	16.60	15.94	16.86	15.48	16.30	13.67	13.51
工作時間合適	7.69	11.52	8.21	11.30	8.70	8.43	6.24	8.86	11.55	9.09
待遇、福利佳	7.69	8.38	9.74	6.75	8.70	10.34	8.17	7.36	5.47	8.11
工作環境佳	0	9.69	11.28	10.24	10.14	11.11	9.46	9.83	8.81	10.36
工作穩定、有保障	15.38	8.90	11.28	10.16	10.14	11.11	11.83	9.03	6.99	9.01
有陞遷、進修機會	0	4.45	5.64	4.93	4.35	4.98	2.58	5.23	3.34	6.76
工作符合志趣能伸展抱負	0	7.85	9.23	5.53	4.35	8.25	5.16	6.20	7.60	12.16
職位適當	15.38	7.59	7.18	3.71	5.80	1.92	6.45	2.66	4.26	5.41
自家經營事業	0	0	1.03	1.21	1.45	1.15	1.08	2.13	1.62	0.05
找不到其他工作機會	15.38	2.36	1.03	4.40	2.90	1.92	3.01	4.25	6.08	4.50
想換工作環境	0	2.09	1.03	3.03	0	1.15	1.72	2.39	4.56	1.80
暫時先找一個工作再說	0	7.85	5.64	9.86	8.70	7.66	5.16	10.45	10.64	9.46
其他	0	18.32	1.54	2.27	1.45	1.92	1.51	1.86	3.04	0.09
總次數	13	382	195	1319	69	261	465	1129	329	222

在尋獲工作的方法上面，不同學歷之間有相當大的不同。雖然都是以雜誌報紙讀者與親人及同學介紹的兩種非正式管道所佔比例最高。但是學歷愈低者使用的比例就愈多，比方說專科男性與女性利用雜誌與報紙廣告獲得工作的比例高達 41.03%與 37.23%；但碩士的男性與女性採用此種管道的比例只有 24.20%與 23.71%。此外，由於研究所畢業學歷較高，因此他們受到師長推薦及毛遂自薦的比例要高於其他學歷者，見表 4.7。值得注意的是，近年來由於電腦資訊的迅速成長，使電腦網站提供的就業媒合功能迅速成長，因此在我們的調查結果中，電腦網站所佔比例也相當高。³

若以總數來看，在本研究調查的結果顯示全體找到工作者當中，有 7.33% 是利用電腦網站找到工作。在林月雲（1998）的調查報表第 67 頁的表 3-11 中，雖然有 10.0% 的人是利用電腦網站找到工作，但由於其選項屬於多選，故其總百分比是 173.3%，而不是 100%。因此在加權之後，利用電腦網站找到工作的真正比例應該是 5.77%，明顯低於本研究調查的 7.33%。此結果顯示有愈來愈高比例的專上畢業生利用電腦網站找到工作。因此，相關單位似乎應更加強協助學生利用電腦網站來尋找工作。

在不同學科方面，利用雜誌及報紙廣告獲得工作比例最高的是商業管理，有 40.60%，最低的是醫藥衛生類，只有 19.91%，見表 4.8。而毛遂自薦與學校推薦比例最高的是醫藥衛生類，達 24.07%及 13.43%，遠超過其他學科的畢業生。至於參加政府考試分發比例最高的則是經濟及心理類，達 11.24%。此外，利用電腦網站獲得工作比例最高的是數學與電算機學類，高達 16.81%。顯然此一學科的學生較知道充分使用電腦網站資訊，或許我們的政府學校的就業輔導機構應該對於畢業生的電腦資訊做更多的教育與宣導。

³ 本研究調查尋找工作方法的排名與林月雲（1998）及高希均與林祖嘉（1997）非常相似。不過，各種方法所佔的比例卻有不少出入。以林月雲（1998）為例，他們調查結果顯示有 64.0% 的人是利用雜誌及報紙廣告應徵找到工作的，但是他們所有項目的加總是 173.3%，而不是 100%，見該書第 67 頁，表 3-11。

表 4.7 尋獲工作的方法：依學歷與性別區分

單位：%

方法	專科學校		大學校院		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
毛遂自薦	10.58	9.57	10.22	10.70	15.04	14.43
從雜誌報紙廣告	41.03	37.23	33.23	31.71	29.20	23.71
親友同學家人介紹	17.85	28.27	19.81	16.54	21.24	16.49
參加政府考試分發	1.92	1.22	4.15	5.84	7.96	4.12
師長推介	1.60	2.58	3.83	6.23	2.08	20.62
學校就業輔導推介	2.56	5.17	2.24	4.67	2.65	1.03
青輔會就業訊息	3.85	2.13	2.56	2.72	3.54	6.19
國民就業服務中心	1.60	1.82	0.64	0.19	0.88	0
民間職業介紹所	0.32	0.61	0	0.19	0	0
自行創業或與人合夥	1.28	0.30	1.28	0	2.65	0
協助家庭企業	3.85	3.04	2.56	1.17	1.77	1.03
電腦網站	7.37	3.80	11.50	10.71	3.54	7.22
就業媒合活動	2.88	0.61	1.60	1.00	1.74	0
其他	3.21	3.65	6.39	8.37	2.65	5.15
總次數	312	658	313	514	113	97

表 4.8 尋獲工作的方法：依學科區分

單位：%

理由	教育學類	藝術、人文學類	經濟及心理學類	商業、管理及法律學類	自然科學學類	數學及電機學類	醫藥衛生學類	工業工程及建築學類	農林漁牧及家政學類	運輸通信及大眾傳播學類(含其他)
毛遂自薦	20.00	5.78	10.11	7.39	7.14	7.56	24.07	9.42	13.04	12.28
從雜誌報紙廣告	0	20.44	30.34	40.60	25.00	26.89	19.91	38.65	31.16	28.95
親友同學家人介紹	20.00	15.11	11.24	21.35	17.86	25.21	21.76	21.15	23.36	20.18
參加政府考試分發	0	4.00	11.24	3.78	3.59	2.52	4.63	1.92	2.90	0.88
師長推介	20.00	4.00	12.35	2.30	14.29	3.36	6.94	2.31	8.70	8.77
學校就業輔導推介	0	0.89	2.25	3.45	0	2.52	13.43	2.12	1.45	6.14
青輔會就業訊息	0	0.89	3.37	3.00	7.14	1.68	0	4.62	1.45	3.51
國民就業服務中心	0	0.44	1.12	14.78	0	0	0	1.92	0	0
民間職業介紹所	0	0	0	0.49	0	1.68	0	0.19	0	0
自行創業或與人合夥	0	0.44	2.25	0.33	0	0.84	0.93	0.96	0	0
協助家庭企業	0	0	1.12	2.63	3.57	2.52	1.39	3.65	3.62	0.88
電腦網站	20.00	6.67	6.74	7.72	7.14	16.81	0.93	7.31	5.07	10.53
就業媒合活動	0	0	1.12	0.66	3.57	1.68	0	2.69	0.72	1.75
其他	20.00	5.33	6.74	4.93	10.71	6.72	6.02	3.08	6.52	6.14
總次數	5	225	89	609	28	119	216	520	138	114

在工作地點方面，以台北市所佔比例最高，而且學歷愈高者選擇在台北市的比例愈高，同時女性也高於男性。比方說，研究生女性畢業生在台北市的比例達 44.87%，男性只有 31.11%。而專科女性畢業生在台北工作的比例只有 19.48%，男性更低到只有 15.45%。除了台北市以外，台北縣、高雄市，及桃園縣的比例也都較高，見表 4.9。

表 4.9 目前工作地點：依學歷與性別區分

單位：%

地點	專科學校		大學校院		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
台北市	15.45	19.48	37.82	45.26	31.11	44.87
高雄市	8.13	13.17	7.14	6.87	4.44	7.69
基隆市	0	0.37	0	1.18	0	2.56
新竹市	2.85	2.60	2.94	1.18	8.89	2.56
台中市	7.72	5.57	7.14	7.58	3.33	3.85
嘉義市	1.22	2.41	1.68	1.18	0	0
台南市	4.47	5.38	2.10	3.32	2.22	7.69
台北縣	8.54	12.62	10.50	9.95	11.11	6.41
宜蘭縣	1.22	0.93	0.84	0.47	1.11	0
桃園縣	9.76	7.98	10.08	5.69	17.78	6.41
新竹縣	4.07	1.67	0.84	0.47	1.11	2.56
苗栗縣	0	1.67	0.42	0.71	0	0
台中縣	7.72	5.38	3.78	2.61	4.44	5.13
彰化縣	8.13	6.31	2.94	2.61	2.22	1.28
南投縣	2.03	0.37	1.68	0.71	2.22	1.28
雲林縣	5.69	2.04	1.68	1.18	2.22	2.56
嘉義縣	2.44	0.93	0.42	0	0	0
台南縣	6.10	3.34	5.04	3.32	3.33	2.56
高雄縣	1.22	4.08	2.10	2.61	2.22	0
屏東縣	2.03	2.23	0.42	1.90	1.11	1.28
台東縣	0	0.56	0	0.24	0	1.28
花蓮縣	0.81	0.74	0	0.71	1.11	0
澎湖縣	0	0	0	0	0	0
金門縣	0	0.19	0	0	0	0
連江縣	0	0	0	0	0	0
馬來西亞	0	0	0	0.24	0	0
總次數	246	539	238	422	90	78

至於在不同學科方面，選擇台北市的以經濟及心理類所佔比例最高，達 47.30%；以工業工程類的 19.03%最低，見表 4.10。選擇高雄市的以運輸通信類的 20.24%最多；選擇台北縣的則仍以經濟及心理類的比例較高，達 13.51%。

表 4.10 目前工作地點：依學科區分

單位：%

地點	教育學類	藝術,人文 學學類	經濟及心 理學類	商業,管理 及法律學 類	自然科學 學類	數學及電 算機學類	醫藥衛生 學類	工業工程 及建築學 類	農林漁牧 及家政學 類	運輸通信及大 傳播學類(含其 他)
台北市	100.00	33.61	47.30	37.85	29.17	36.73	19.64	19.01	23.68	42.86
高雄市	0	10.08	6.76	8.57	0	8.16	12.50	4.94	13.16	20.24
基隆市	0	0	1.35	0.40	4.17	1.02	0.60	0	0	1.19
新竹市	0	2.52	1.35	2.19	8.33	3.06	1.19	3.95	1.75	1.19
台中市	0	5.04	8.11	5.18	8.33	7.14	9.52	7.41	5.26	4.76
嘉義市	0	0.84	1.35	1.59	0	2.04	4.76	0.74	1.75	0
台南市	0	3.36	1.35	3.19	4.17	4.08	7.14	3.95	8.77	1.19
台北縣	0	11.76	13.51	11.55	4.17	10.20	4.76	11.60	9.65	8.33
宜蘭縣	0	0	0	0.80	8.33	0	1.19	1.23	0.88	0
桃園縣	0	8.40	8.11	6.97	25.00	7.14	5.36	12.59	6.14	8.33
新竹縣	0	0.84	0	0.60	0	3.06	1.19	3.95	0.88	1.19
苗栗縣	0	0	0	1.00	0	0	2.98	0.49	0.88	0
台中縣	0	5.04	1.35	2.99	0	4.08	2.98	7.65	7.89	1.19
彰化縣	0	2.52	1.35	3.59	4.17	4.08	8.33	6.17	7.02	1.19
南投縣	0	1.68	1.35	0.60	0	0	0.60	1.98	1.75	0
雲林縣	0	2.52	2.70	1.59	0	4.08	1.19	4.20	0	2.38
嘉義縣	0	0	0	0.60	0	0	0	1.73	1.75	0
台南縣	0	4.20	2.70	4.58	0	2.04	4.76	4.44	3.51	1.19
高雄縣	0	4.20	1.35	2.79	0	1.02	5.36	1.73	3.51	2.38
屏東縣	0	0.84	0	1.99	0	1.02	3.57	1.73	1.75	2.38
台東縣	0	0	0	0.20	0	1.02	1.19	0	0	0
花蓮縣	0	2.52	0	0.60	0	0	1.19	0.49	0	0
澎湖縣	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
金門縣	0	0	0	0.2	0	0	0	0	0	0
連江縣	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
馬來西亞	0	0	0	0.2	0	0	0	0	0	0
總次數	4	119	74	502	24	98	168	405	114	84

工作性質與學歷之間有明顯關係，表 4.11 顯示接近 75%的研究所畢業生的工作性質屬於專業人員（74.44%與 74.36%），而專科的男性與女性畢業生屬於專業人員的比例只有 35.66%與 22.12%。此外，性別與工作性質也有明顯影響，專科與大學女性畢業生工作性質屬於事務人員的比例，分別為 47.40%與 34.68%，而男性卻分別只有 4.51%與 16.03%。不過，值得一提的是，此種性別差異在研究所畢業生中卻幾乎不存在，此現象似乎說明在專業人員或高技術人員中的性別差異較小。

表 4.11 目前工作的性質：依學歷與性別區分

工作性質	單位：%					
	專科學校		大學校院		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
民意代表、行政、企業主管及經理人員	2.05	0.19	2.95	0.95	6.67	2.56
專業人員	35.66	22.12	49.37	37.29	74.44	74.36
技術員及助理專業人員	11.48	7.99	8.02	8.08	3.33	5.13
事務工作人員	4.51	47.40	16.03	34.68	6.67	7.69
服務工作人員及售貨員	6.97	9.67	6.75	5.23	1.11	0
農林漁牧工作人員	0.82	0.37	0.42	0.24	0	0
技術工及有關工作人員	19.67	0.74	4.22	0.24	2.22	0
機械設備操作工及組裝工	5.74	0.37	0.42	0	0	0
非技術工及體力工	1.64	0.74	0.42	0.24	0	1.28
現役軍人	0.82	0.19	0.42	0.24	0	0
其他	10.66	10.22	10.97	12.83	5.56	7.69
總次數	244	538	237	421	90	78

至於在不同學科方面，工作性質也有很大差異，表 4.12 顯示，醫藥衛生類畢業生成為專業人員的比例高達 73.05%，而商業管理類的比例卻只有 13.20%。另方面，商業管理類畢業生工作性質為事務工作人員的比例則高達 56.80%，遠超過其他學科的畢業生。此外，工業工程學科的畢業生中有 12.62%成為技術性工人，此比例亦遠高於其他學科的人員；同時，運輸通信學科的畢業生中，有 17.86%成為服務工作人員，此比例亦屬最

高。

表 4.12 目前工作的性質：依科系區分

單位：%

工作性質	教育學類	藝術、人文學類	經濟及心理學類	商業、管理及法律學類	自然科學學類	數學及電算機學類	醫藥衛生學類	工業工程及建築學類	農林漁牧及家政學類	運輸、通信及大眾傳播學類(含其他)
民意代表、行政、企業主管及經理人員	0	0	4.11	1.60	4.17	1.02	1.20	2.23	0.88	0
專業人員	50.00	38.33	42.47	13.20	62.50	52.04	73.05	48.76	40.71	26.19
技術員及助理專業人員	0	2.50	9.59	9.00	4.17	8.16	4.19	9.65	11.50	7.14
事務工作人員	25.00	30.83	28.77	56.80	4.17	29.59	8.98	6.93	17.70	21.43
服務工作人員及售貨員	0	14.17	0	6.60	4.17	2.04	2.99	4.46	12.39	17.86
農林漁牧工作人員	0	0	0	0.20	0	1.02	0	0	3.54	0
技術工及有關工作人員	0	0	0	0.80	4.17	0	0.60	12.62	3.54	2.38
機械設備操作工及組裝工	0	0	0	0.20	0	0	0	3.71	1.77	0
非技術工及體力工	0	0	0	0.80	0	0	0	1.24	0.88	1.19
現役軍人	0	0	1.37	0	0	0	0	0.74	0	1.19
其他	25.00	13.33	13.7	10.80	16.67	6.12	8.98	9.65	7.08	22.62
總次數	4	120	73	500	24	98	167	404	113	84

在學用配合度方面，學歷愈高者學用配合度愈高，而且女性畢業生的學用配合度高於男性。表 4.13 顯示，在學用完全配合與大部分配合的比例方面，研究所的女性與男性畢業生的比例分別高達 80.77%與 55.56%；但專科的男性與女性卻只有 35.10%及 32.22%。

表 4.13 目前工作學用配合程度：依學歷與性別區分

單位：%

程度	專科學校		大學校院		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
學用完全配合	10.20	12.78	15.68	14.49	18.89	25.64
學用大部分配合	24.90	19.44	34.75	30.88	36.67	55.13
學用小部分配合	39.18	42.59	36.44	38.24	40.00	17.95
學用完全不配合	25.71	25.19	13.14	16.39	4.44	1.28
總次數	245	540	236	421	90	78

至於在不同學科方面，學用配合度最高的是醫藥衛生類，學用完全配合與大部分配合的比例佔 76.79%；其次為自然科學類，佔 58.33%。最低的是商業管理類，只有 32.66%。

表 4.14 目前工作學用配合程度：依學科區分

單位：%

畢業科系	學用完全配合	學用大部分配合	學用小部分配合	學用完全不配合	總次數
教育學類	0	50.00	50.00	0	4
藝術,人文學學類	13.33	20.83	43.33	22.50	120
經濟及心理學類	13.70	36.99	34.25	15.07	73
商業,管理及法律學類	7.01	25.65	46.89	20.44	499
自然科學學類	25.00	33.33	25.00	16.67	24
數學及電算機學類	13.27	33.67	43.88	9.18	98
醫藥衛生學類	47.62	29.17	13.69	9.52	168
工業工程及建築學類	10.37	27.90	40.74	20.99	405
農林漁牧及家政學類	15.79	30.70	25.44	28.07	114
運輸通信及大眾傳播學類(含其他)	9.52	33.33	38.10	19.05	84

在工作待遇方面，全體就業者的平均薪資為 31706 元，其中男性畢業生為 36430 元，女性較低，只有 29094 元。若依學歷來區分，則研究所畢業生的平均薪資為 44458 元，大學畢業生為 34698 元，專科生則只有 26533 元。⁴

至於在不同學歷與不同性別方面，男性高於女性及高學歷者薪資較高的趨勢都非常明顯。而且，學歷愈低者不同性別之間工資差異愈大；反之，

⁴ 高希均與林祖嘉（1997）調查得到的數據為 42048 元、34377 元，及 29755 元。必須注意的是，高希均與林祖嘉（1997）的調查時間在 1995 年 12 月，而問卷對象是 1991 年 6 月離開學校的畢業生，所以女性最多已有四年半工作經驗，男性在當完二年兵後，大約也有二年半的工作經驗。所以這二次調查數據在比較時，必須注意不同的時間與不同的工作經驗。另一方面，蔡信夫等（1996）與林月雲（1998）並沒有提供平均薪資的資料，故我們無從比較。

學歷高者，工資差異較少。以表 4.15 為例，專科男性畢業生的薪資是女性的 1.23 倍（30337 元與 24761 元），此一倍數在大學畢業生的男性與女性之間只有 1.22 倍，在研究生之間只有 1.07 倍。

在不同科系之間，薪資也有很大不同。表 4.16 顯示，醫藥衛生類最高比例出現在 3.5 萬到 4 萬之間，佔 23.95%，而商業管理類的最高薪資卻出現在 2 萬到 2.5 萬之間，佔 29.40%。就平均薪資來看，以自然科學類的醫藥衛生類最高，分別達到 41042 元及 40404 元；而以農林漁牧類和商業管理類最低，只有 28252 元與 28320 元。

對工作的滿意度來看，學歷愈高者滿意度愈高，且女性畢業生高於男性。從表 4.17 得知，女性研究所畢業生對工作極滿意與滿意的比例達 734.02%，高於男性的 61.11%；而專科女性畢業生對工作極滿意與滿意的比例為 54.88%，高於男性的 52.10%。在不同學科方面，滿意度較高的是經濟及心理類和醫藥衛生類，滿意與極滿意的比例分別為 74.28%與 60.19%；滿意度最低的是農村漁牧類與自然科學類，滿意與極滿意的比例只有 53.58%與 54.17%，見表 4.18。

至於造成對目前工作的滿意原因來看，前三項主要原因係來自於學用配合度、工作地點，與待遇。大致而言，男性對學用配合的滿意度較女性高，而女性對於工作地點合適的滿意度則較男性高，見表 4.19。同時，學歷愈高者對學用配合的滿意度愈高，而學歷較低者（如專科畢業生）則對工作地點的滿意度較高。另外值得一提的是，雖然前面分析中，我們發現薪資並非選擇目前工作的最重要因素之一，但此處又把待遇的滿意度排在第三。顯然大專畢業生似乎對待遇的要求並非顯的不在乎，這點我們可以從他們對工作的不滿意的原因中可看出來。此外，由表 4.20 中我們也可以看出來，大專畢業生對工作滿意程度的分佈可以說是相當平均，我們所列出的十項選項都有相當比例的重要性。也就是說，人們對工作的選擇的考慮因素是多方面的，而不是只限制在待遇一項而已。

表 4.15 目前工作待遇：依學歷與性別區分

單位：%

月薪	專科學校		大學校院		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
20000以下	5.31	20.64	0	3.55	1.12	0
20001-25000	15.51	41.46	4.26	15.40	1.12	2.60
25001-30000	35.10	22.14	13.87	29.62	2.25	0
30001-35000	25.71	7.88	28.57	22.27	6.74	16.88
35001-40000	8.57	6.00	19.33	15.88	24.72	20.78
40001-45000	6.53	1.13	12.61	6.64	19.10	28.57
45001-50000	1.22	0.19	6.30	1.66	21.35	14.29
50001-55000	0.82	0.19	7.14	1.90	7.87	7.79
55001-60000	0.41	0	1.26	0.71	7.87	2.60
60001-65000	0	0.19	2.10	0.71	1.12	2.60
65001-70000	0	0	0	0.71	1.12	2.60
70001-75000	0.41	0.19	0	0.24	0	0
75001-80000	0	0	0.84	0.24	1.12	1.30
80001-85000	0	0	0.42	0	0	0
85001-90000	0	0	1.26	0.24	0	0
90000以上	0.41	0	1.68	0.24	4.49	0
平均金額（元）	30337	24761	39181	32145	45927	42760
總次數	245	533	238	422	89	77

表 4.16 目前工作待遇：依科系區分

單位：％

月薪	教育學類	藝術、人文學類	經濟及心理學類	商業、管理及法律學類	自然科學學類	數學及電機學類	醫藥衛生學類	工業工程及建築學類	農林漁牧及家政學類	運輸通信及大眾傳播學類 (含其他)
20000以下	0	7.50	0	13.20	0	6.12	5.39	5.74	15.93	7.23
20001-25000	25.00	20.83	6.76	29.40	8.33	19.39	4.79	18.95	23.01	24.10
25001-30000	25.00	20.00	22.97	25.20	4.17	23.47	10.18	25.94	24.78	22.89
30001-35000	0	23.33	20.27	14.00	25.00	18.37	21.56	18.70	18.58	21.69
35001-40000	50.00	11.67	18.92	8.60	20.83	16.33	23.95	12.22	8.85	9.64
40001-45000	0	5.83	18.92	3.80	12.50	8.16	11.38	8.73	6.19	4.82
45001-50000	0	5.00	4.05	3.40	12.50	4.08	4.19	3.74	0	3.61
50001-55000	0	2.50	6.76	1.40	8.33	2.04	5.39	2.49	0.88	2.41
55001-60000	0	0.83	0	0.20	0	0	2.40	1.50	1.77	2.41
60001-65000	0	1.67	0	0.20	4.17	2.04	1.80	0.50	0	0
65001-70000	0	0.83	1.35	0	0	0	1.20	0.25	0	1.20
70001-75000	0	0	0	0	0	0	1.20	0.25	0	0
75001-80000	0	0	0	0.40	0	0	1.20	0.25	0	0
80001-85000	0	0	0	0	0	0	0.60	0	0	0
85001-90000	0	0	0	0.20	0	0	1.80	0	0	0
90000以上	0	0	0	0	4.17	0	2.99	0.75	0	0
平均金額 (元)	31250	31708	35946	28320	41042	31735	40404	32263	28252	30873
總次數	4	120	74	500	24	98	167	401	113	83

表 4.17 對目前工作是否滿意：依學歷與性別區分

單位：％

	專科學校		大學校院		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
極滿意	3.36	3.06	2.99	3.62	6.67	5.19
滿意	48.74	51.82	61.54	58.45	54.44	68.83
不滿意	43.28	42.07	32.91	36.23	35.56	22.08
極不滿意	4.62	3.06	2.56	1.69	3.33	3.90
總次數	238	523	234	414	90	77

表 4.18 對目前工作是否滿意：依學科區分

單位：%

畢業科系	極滿意	滿意	不滿意	極不滿意	總次數
教育學類	0	50.00	25.00	25.00	4
藝術,人文學學類	1.71	62.39	35.90	0	117
經濟及心理學類	5.71	68.57	24.29	1.43	70
商業,管理及法律學類	3.06	54.29	38.98	3.67	490
自然科學學類	4.17	50.00	45.83	0	24
數學及電算機學類	3.06	60.20	35.71	1.02	98
醫藥衛生學類	4.97	65.22	27.33	2.48	161
工業工程及建築學類	4.81	49.62	41.52	4.05	395
農林漁牧及家政學類	1.79	51.79	44.64	1.79	112
運輸通信及大眾傳播學類(含其他)	3.57	57.14	38.10	1.19	84

表 4.19 對目前工作滿意的原因：依學歷與性別區分

單位：%

	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
學用配合	11.85	10.27	16.75	12.90	17.76	22.08
工作地點合適	18.79	20.03	13.40	12.75	11.84	12.34
工作時間合適	9.25	13.56	8.37	8.84	8.55	8.44
待遇福利佳	8.67	7.98	9.81	10.72	12.50	6.50
工作環境佳	11.85	12.55	11.72	13.91	7.24	9.74
工作穩定有保障	11.27	11.28	10.53	10.29	11.84	10.39
有陞遷進修機會	7.22	4.06	9.57	6.09	9.21	7.14
工作符合志趣能伸展抱負	7.80	4.94	8.37	8.40	10.53	11.04
職位適當	2.31	3.42	3.11	2.30	4.61	4.54
人際關係和諧	10.40	10.77	7.89	12.32	5.26	5.84
其他	0.58	1.52	0.48	0.87	0.66	1.95
總次數	346	789	418	690	152	154

在不同學科方面，以醫藥衛生類和自然科學類對於學用配合的滿意度最高，分別達到 22.78%及 18.92%；而以商業管理類最低，只有 8.38%，見表 4.20。至於對薪資的滿意度方面，則以自然科學類的 15.31%最高，而以醫藥衛生類的 7.59%最低。

在對目前工作不滿意的原因中，待遇所佔的比例最高，見表 4.21，尤其學歷愈低者愈不滿意其目前待遇。以專科男性與女性畢業生而言，對待遇不滿意的比例為 22.86%與 21.29%；此一比例在研究生的男性與女性分別只有 15.94%與 12.77%，見表 4.21。此外，升遷與進修機會少及工作不合志趣也都是導致專上畢業生對工作不滿意的理由。

表 4.20 對目前工作滿意的原因：依學科區分

單位：%

	教育	藝術 人文	經社 心理 法律	商業 管理	自然 科學	數學 電算 機科 學	醫藥 衛生	工程 建築 都市 計畫	農林 漁牧 家政	通信 觀光 傳播 體育
學用配合	0	11.27	13.82	8.38	18.92	16.46	22.78	14.26	15.76	13.87
工作地點合適	33.33	10.78	11.18	17.54	8.10	15.82	16.14	18.68	11.52	13.14
工作時間合適	16.67	8.82	7.24	12.43	5.41	8.23	7.28	11.04	10.91	8.76
待遇福利佳	16.67	8.82	8.55	10.08	13.51	10.76	7.59	8.66	9.09	9.49
工作環境佳	0	13.72	13.16	12.83	10.81	13.29	10.13	12.22	10.91	12.41
工作穩定有保障	33.33	9.31	7.24	11.78	18.92	9.49	12.97	9.34	11.52	10.95
有陞遷進修機會	0	5.88	9.21	6.02	10.81	3.80	4.11	7.47	4.85	9.49
工作符合志趣能伸展抱負	0	11.27	13.82	6.15	8.10	8.23	6.33	6.28	8.48	10.95
職位適當	0	7.84	3.95	2.36	2.70	2.53	4.11	2.72	3.03	1.46
人際關係和諧	0	10.78	9.87	11.39	2.70	10.76	7.91	8.66	11.52	8.76
其他	0	1.47	1.97	1.05	0	0.63	0.63	0.68	2.42	0.73
總次數	6	204	152	764	37	158	316	589	165	137

表 4.21 對目前工作不滿意的原因：依學歷與性別區分

單位：%

	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
學用不能配合	9.56	10.73	8.02	7.55	13.04	6.38
工作地點不合適	6.48	2.48	4.72	2.60	4.35	4.26
工作時間不合適	7.85	4.62	7.08	6.51	2.90	4.26
待遇福利不佳	22.86	21.29	10.40	21.35	15.94	12.77
工作環境不佳	7.17	5.45	7.55	5.47	10.14	6.38
工作不穩定，缺乏保障	6.14	5.45	7.08	5.73	2.90	10.64
陞遷進修機會少	17.74	18.98	17.45	18.49	15.94	12.77
工作不合志趣，未能伸展抱負	12.63	14.36	12.26	14.58	13.04	14.89
職位不適當	2.05	4.13	1.89	2.08	1.45	6.38
人際關係不和諧	1.37	1.16	2.36	2.86	2.90	4.26
無法適應主管領導方式	4.78	7.59	7.55	9.11	14.49	12.77
交際應酬太多	0	4.95	1.42	0	0	2.13
其他	1.37	3.30	4.25	3.65	2.90	2.13
總次數	293	606	212	384	69	47

在不同學科方面，對薪資最不滿意的是藝術人文類與農林漁牧類，分別有 23.00%與 21.26%，見表 4.22。但事實上，這兩類畢業生的平均薪資也是最低的三類之一，見表 4.42。由於對學用配合最不滿意的是數學及電算機類的 14.29%與經濟及心理類的 12.73%。至於對升遷與進修機會不滿意及對工作志趣不合在不同科系之間的分配則相當平均，表示不同科系畢業生都很重視這二項因素。

表 4.22 對目前工作不滿意的原因：依學科區分

單位：％

	教育 人文	藝術 心理 法律	經社 管理	商業 管理	自然 科學	數學 電算 機科 學	醫藥 衛生	工程 建築 都市 計畫	農林 漁牧 家政	通信 觀光 傳播 體育
學用不能配合	0	4.00	12.73	10.36	12.50	14.29	4.72	10.20	8.39	8.64
工作地點不合適	0	2.00	5.45	2.19	4.17	4.40	5.51	14.66	5.59	2.47
工作時間不合適	0	7.00	1.82	4.78	0	6.59	11.02	6.43	3.50	4.94
待遇福利不佳	33.33	23.00	12.73	20.72	16.67	16.48	18.90	21.29	21.68	2.47
工作環境不佳	0	3.00	3.64	6.77	8.34	8.79	10.24	6.43	4.20	6.17
工作不穩定，缺乏保障	0	11.00	5.45	4.98	8.34	2.20	5.51	5.32	11.19	4.94
陞遷進修機會少	0	18.00	18.18	12.73	12.50	17.58	14.96	18.85	18.18	23.46
工作不合志趣，未能伸展抱負	0	16.00	12.73	15.34	16.67	13.19	10.24	14.41	10.49	9.88
職位不適當	0	3.00	3.64	2.59	0	4.40	3.15	2.22	5.59	2.47
人際關係不和諧	0	3.00	10.91	1.20	8.34	2.20	3.15	1.33	1.40	0
無法適應主管領導方式	33.33	7.00	9.09	8.17	12.50	6.49	7.87	7.32	6.99	8.64
交際應酬太多	0	0	0	0.10	0	0	0	0.22	0.70	0
其他	33.33	3.08	3.64	4.18	0	3.30	4.72	1.33	2.10	3.70
總次數	3	100	55	502	24	91	127	451	143	81

在瞭解工作不滿意的原因後，我們再進一步追問這些目前已有工作的專畢業生是否有更換工作的打算。結果我們發現竟然有超過一半的人有更換工作的打算，不過其中大約只有 12% 左右的人在積極的尋找另一個工作。一般來說，男性打算更換工作的比例高於女性，而學歷愈低者愈想更換工作，此一現象與前面分類中顯示學歷較低者對工作的滿意度愈低是相吻合的。表 4.23 顯示，五專男性畢業生打算更換工作者的比例高達 69.23%，但只有 14.17% 正在積極進行中，而女性打算更換工作的比例為 67.48%。至於研究所畢業生男性打算更換工作的比例亦有 60.22%，但只有 11.36% 正積極進行；而女性研究生的比例最低，有 45.94% 的人打算更換工作。不同科系之間，有意更換工作者的比例亦有不同。從表 4.24 可看出，以農村漁牧類及工業工程類有意更換工作的比例最高，分別為 69.91% 及 66.42%。而在積極尋找工作的畢業生當中，以農林漁牧類的 20% 及藝術人文類的 16.10% 最高；而以經濟及心理類的 4.05% 與運輸通信類的 9.64% 最低。

表 4.23 最近是否有再找新工作的打算：依學歷與性別區分

單位：%

	專科學校		大學校院		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
沒有	30.77	32.52	36.86	44.63	39.77	54.05
有此打算，但不積極	55.06	54.02	49.58	43.91	48.86	33.78
有此打算，且很積極	14.17	13.46	13.56	11.46	11.36	12.16
總次數	247	535	236	419	88	74

表 4.24 最近是否有再找新工作的打算：依學科區分

單位：%

畢業科系	沒有	有此打算 但不積極	有此打算 且很積極	總次數
教育學類	0	75.00	25.00	4
藝術,人文學學類	39.83	44.07	16.10	118
經濟及心理學類	54.05	41.89	4.05	74
商業,管理及法律學類	36.36	52.12	11.52	495
自然科學學類	39.13	47.83	13.04	23
數學及電算機學類	38.78	46.94	14.29	98
醫藥衛生學類	45.24	43.45	11.31	168
工業工程及建築學類	33.58	52.74	13.68	402
農林漁牧及家政學類	30.09	49.56	20.35	113
運輸通信及大眾傳播學類(含其他)	44.58	45.78	9.64	83

第 4.2 節 過去的工作經驗

年輕人最初進入勞動市場時，由於訊息不足，剛開始找到的工作通常與自己的預期會有很大不同，因此他們就會繼續尋找下一個工作。所以，我們在勞動市場上看到的現象就是年輕工作者頻頻更換工作。專上畢業生也不例外，尤其他們具有較多的知識與工作能力，所以他們也有更好的能力去更換工作。其實，從社會資源有效配置的角度來看，更換工作是有必要的，因為“人盡其才”必須在一個勞動可以充分流動的地方才有可能實現。

在我們的調查樣本中，這些已經有工作的人超過四成以上有更換工作的經驗，即使他們進入市場的平均時間很短。其中專科生更換工作經驗最高，尤其專科女性畢業生有更換工作經驗的比例高達 54.36%；最低的是研究所的男性畢業生，有 34.44%有更換工作的經驗，見表 4.25。這一方面表示專科生對找到工作的滿意度不足，另一方面也代表專科生對市場訊息的掌握情況較差。

表 4.25 有無更換過工作：依學歷與性別區分

單位：%						
	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
無	56.05	45.64	55.88	64.05	65.56	60.26
有	43.95	54.36	44.12	35.95	34.44	39.74
總次數	248	539	238	420	90	78

至於在不同學科方面，表 4.26 顯示有更換工作經驗比例最高的是運輸通信類，達 57.14%，最低的是經濟與心理類，還有 38.36%的人有更換工作的經驗。

接著，我們再進一步說明過去工作經驗與所學科系之間的關係。在我們的資料中共有 717 人有至少更換一次的工作經驗，在第一個工作方面，學歷愈高者學用相近的比例愈高，其中又以女性畢業生的比例較高，例如研

究所女性畢業生有 64.52%說她們學用非常相近，而專科男性則只有 28.04%，見表 4.27。至於在不同學科方面，以醫藥衛生類有 75.76%是非常相近的比例最高，商業管理類只有 26.45%最低，見表 4.28。

表 4.26 有無更換過工作：依學科區分

	單位：%		
	無	有	總次數
教育	75.00	25.00	4
藝術人文	57.50	42.50	120
經社心理法律	61.64	38.36	73
商業管理	51.50	48.50	501
自然科學	54.17	45.83	24
數學電算機科學	54.08	45.92	98
醫藥衛生	59.52	40.48	168
工程建築都市規劃	59.41	40.59	409
農林漁牧家政	50.45	49.54	111
通信觀光傳播體育	42.86	57.14	84

表 4.27 第一份工作與修習科系關係：依學歷與性別區分

	單位：%					
	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
非常相近	28.04	29.21	39.81	37.91	53.33	64.52
有些相近	29.91	21.31	26.21	26.14	23.33	22.58
不太相近	11.21	14.78	12.62	11.11	13.33	9.68
完全無關	30.84	34.71	21.36	24.84	10.00	3.23
總次數	107	291	103	153	30	31

表 4.28 第一個工作與修習科系關係：依性別區分

單位：%

	非常相近	有些相近	不太相近	完全無關	總次數
教育	0	100.00	0	0	1
藝術人文	22.64	18.87	22.64	35.85	53
經社心理法律	35.71	28.57	17.86	17.86	28
商業管理	26.45	30.17	16.12	27.27	242
自然科學	40.00	10.00	0	50.00	10
數學電算機科學	26.67	31.11	15.56	26.67	45
醫藥衛生	75.76	7.58	1.52	15.15	66
工程建築都市規劃	32.52	25.77	12.27	29.45	163
農林漁牧家政	45.45	12.73	9.09	32.73	55
通信觀光傳播體育	37.50	29.17	6.25	27.08	48

表 4.29 第一個工作更換工作原因：依學歷與性別區分

單位：%

	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
裁員	2.25	1.17	1.49	1.39	0	0
待遇福利不佳	18.46	19.51	16.42	13.97	11.11	17.31
興趣不合	12.16	10.37	13.93	8.10	12.96	9.61
學非所用	6.76	7.53	6.47	5.31	5.55	1.92
工作環境不佳	13.96	15.55	15.92	13.41	9.26	19.23
沒有升遷機會	10.81	9.70	8.46	8.66	12.96	13.46
工作不安定	8.56	5.18	6.97	4.47	1.85	5.77
職位太低	2.25	1.67	2.49	0.84	1.85	1.92
不適應主管領導方式	8.11	11.70	12.44	12.57	12.96	7.69
人際關係不佳	3.05	5.02	0	1.40	0	0
搬家	0.45	0.84	0	0.59	0	1.92
結婚	0	0.50	0	0	0	0
進修深造	3.15	3.34	2.99	3.35	11.11	5.77
其他	9.91	12.37	12.44	12.01	20.37	15.38
總次數	222	598	201	358	54	52

至於離開第一個工作的主因仍在於待遇不佳，尤其學歷愈低者愈是如此，見表 4.29。此外，興趣不合與工作環境不佳都是離職的重要原因。

另外值得一提的是，因為裁員而離職的比例非常低，尤其是研究所以上學歷者根本沒有任何被裁員的經驗。至於其他項目中的比例也很高，其中男性主要是服役。

在不同科系之間的差異很大，數學與電算機類、醫藥衛生類、與工程建築類都有超過 20%的人對待遇不滿意（21.57%、21.58%及 21.08%）；在興趣不合方面，則以經濟與心理類所佔比例最高，有 21.57%；在工作環境不佳方面，則以醫藥衛生類及藝術人文類的 21.58%和 16.84%最多，見表 4.30。

表 4.30 第一份工作更換工作原因：依學科區分

	單位：%									
	教育	藝術 人文	經社 心理 法律	商業 管理	自然 科學	數學 電算 機科 學	醫藥 衛生	工程 建築 都市 計畫	農林 漁牧 家政	通信 觀光 傳播 體育
裁員	0	2.10	0	0.65	0	0	0	2.11	1.61	1.01
待遇福利不佳	0	14.74	13.73	15.94	15.00	21.57	21.58	21.08	17.74	17.17
興趣不合	50.00	11.58	21.57	12.45	15.00	9.80	7.19	9.64	8.06	12.12
學非所用	0	4.21	5.88	6.99	0	12.75	3.60	6.32	7.26	9.09
工作環境不佳	0	16.84	13.73	14.63	10.00	14.71	21.58	15.96	15.32	11.11
沒有升遷機會	0	12.63	9.80	10.92	15.00	8.82	7.91	8.43	8.87	13.13
工作不安定	0	4.21	5.88	4.80	10.00	7.84	4.31	6.63	8.06	7.07
職位太低	0	1.05	1.96	1.97	0	0	0.72	2.41	2.42	2.02
不適應主管領導方式	0	14.74	11.76	12.66	10.00	13.73	9.35	9.34	14.52	10.10
人際關係不佳	0	1.05	0	0.22	0	0	2.16	2.41	1.61	0
搬家	0	0	0	0.44	0	0	0.72	1.20	0.81	1.01
結婚	0	1.05	0	0.22	0	0	0.72	0	0	0
進修深造	0	2.10	0	3.23	10.00	2.94	5.76	4.52	3.23	4.04
其他	50.00	13.68	15.68	14.85	15.00	7.84	14.39	9.94	10.48	12.12
總次數	2	95	51	458	20	102	139	332	124	99

在第二個工作方面，共有 281 人有此經驗。表 4.31 顯示，第二個工作的學用關係更加密切，男性高達 100%是非常接近或有些相近，女性亦達 83.34%，見表 4.31。不過，專科生第二個工作與本身科系的關係較低，包括非常相近與有些相近在內，專科男性畢業生的比例只有 52.38%，女性更低只有 42.07%，兩者皆低於第一個工作的學用配合，顯示專科生更換工作的目的似乎並不在於提高學用配合情況。

表 4.31 第二個工作與修習科系關係：依學歷與性別區分

單位：%

	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
非常相近	21.43	19.05	47.50	39.13	85.71	66.67
有些相近	30.95	23.02	20.00	21.74	14.29	16.67
不太相近	11.90	15.08	17.50	17.39	0	8.33
完全無關	35.71	42.86	15.00	21.74	0	8.33
總次數	42	126	40	46	14	12

至於在不同學科方面，只有經濟與心理類的學用配合程度比第一個工作高。其第二次工作包括非常相近與有些相近在內的比例達 83.71%，遠高於第一次工作的 64.28%，顯示經濟與心理類是十分在意學用配合的，見表 4.32。至於其他學類方面，仍是以醫藥衛生的學用配合度較高，不過大致上來說，不同學類在二次工作之間的學用配合度並沒有大幅改善，只有經濟與心理類例外。

在第二個工作更換工作的原因方面，大致來說待遇仍然是最重要的因素，但不同學歷與不同性別之間仍略有不同，見表 4.33。比方說，研究所男性畢業生更換第二個工作的主因在於沒有升遷機會，大學男性更換第二個工作的主因在於沒有升遷機會與工作不安定，而專科男性有很高的比例是因為工作環境不佳而離開第二個工作。

表 4.32 第二個工作與修習科系關係：依學科區分

單位：%

	非常相近	有些相近	不太相近	完全無關	總次數
教育	0	0	100.00	0	1
藝術人文	29.41	11.76	23.53	35.29	17
經社心理法律	57.14	28.57	14.29	0	7
商業管理	22.33	26.21	16.50	34.95	103
自然科學	42.86	14.29	28.57	14.29	7
數學電算機科學	31.58	26.32	10.53	31.58	19
醫藥衛生	66.67	16.67	0	16.67	30
工程建築都市規劃	30.36	23.21	8.93	37.50	56
農林漁牧家政	15.79	26.32	21.05	36.84	19
通信觀光傳播體育	0	0	0	0	0

表 4.33 第二個工作更換工作原因：依學歷與性別區分

單位：%

	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
裁員	1.17	1.19	0	2.32	4.54	5.26
待遇福利不佳	11.76	14.68	4.28	19.77	9.09	10.53
興趣不合	14.12	10.32	12.86	12.79	9.09	5.26
學非所用	4.70	7.93	4.28	2.32	4.54	5.26
工作環境不佳	16.47	13.89	10.00	18.60	9.09	5.26
沒有升遷機會	9.41	11.11	15.71	9.30	22.72	5.26
工作不安定	14.11	7.54	15.71	2.32	4.54	5.26
職位太低	1.17	1.98	2.86	1.16	0	5.26
不適應主管領導方式	10.59	11.90	11.43	11.63	13.64	15.79
人際關係不佳	2.35	1.19	2.86	0	0	0
搬家	2.35	0.79	0	2.32	9.09	5.26
結婚	0	0	0	0	4.54	5.26
進修深造	3.53	3.17	5.71	4.65	0	5.26
其他	8.23	14.28	14.28	12.79	9.09	21.05
總次數	85	252	70	86	22	19

至於在不同學科方面，除了待遇仍然是最主要的離職原因以外，沒有升遷機會仍然是經濟與心理類畢業生離開第二個工作的主要原因，同時工業工程、醫藥衛生、通信觀光、及數學與電算機科學類則是以工作環境不佳為離職主因。此外，興趣不和與不適應主管領導方式也都是重要的考量因

素，見表 4.34。

最後，在本研究調查中，有 113 個畢業生有三次以上的工作經驗，其中男性畢業生有 36 人，女性畢業生有 77 人。在第三個工作的學用配合方面，研究所畢業生學用配合情況良好（包括非常相近與有些相近）的比例不論男女都達到 80%，見表 4.35。但專科的男性畢業生與女性畢業生學用配合情況良好的比例只有 38.46%與 40.74%，此一比例與第一個工作和第二個工作相比，並沒有多大改變。因此，我們可以說更換工作固然可以提高研究生和大學畢業生的學用配合情況，但對提高專科生學用配合的效果則不明顯。

表 4.34 第二個工作更換工作原因：依學科區分

	單位：%									
	教育	藝術 人文	經社 心理 法律	商業 管理	自然 科學	數學 電算 機科 學	醫藥 衛生	工程 建築 都市 計畫	農林 漁牧 家政	通信 觀光 傳播 體育
裁員	0	0	11.11	1.62	0	0	0	2.50	2.94	3.45
待遇福利不佳	0	23.08	11.11	12.97	0	16.28	17.91	10.83	11.76	10.34
興趣不合	0	15.38	22.22	11.89	12.50	4.65	5.97	14.17	11.76	6.89
學非所用	50.00	5.13	0	6.49	0	11.63	4.48	2.50	11.76	0
工作環境不佳	0	10.25	0	12.43	0	18.60	20.89	15.00	8.82	20.69
沒有升遷機會	0	10.25	33.33	8.11	12.50	18.60	8.95	14.17	11.76	10.34
工作不安定	0	10.25	0	7.57	25.00	6.98	5.97	10.00	5.88	10.34
職位太低	0	0	0	2.16	0	2.32	0	1.67	5.88	3.45
不適應主管領導方式	50.00	10.25	11.11	14.05	0	11.63	7.46	14.17	5.88	10.34
人際關係不佳	0	0	0	0.54	12.50	0	2.98	2.50	2.94	0
搬家	0	2.56	0	1.08	12.50	2.32	2.98	0.83	2.94	0
結婚	0	0	0	0	0	0	2.98	0	0	0
進修深造	0	0	0	0.43	0	4.65	4.48	3.33	5.88	3.45
其他	0	12.82	11.11	16.76	25.00	2.32	14.93	8.33	11.76	20.69
總次數	2	39	9	185	8	43	67	120	34	29

表 4.35 第三個工作與修習科系關係：依學歷與性別區分

單位：%

	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
非常相近	15.38	25.93	38.89	64.71	40.00	60.00
有些相近	23.08	14.81	27.78	17.65	40.00	20.00
不太相近	23.08	16.67	0	11.76	20.00	0
完全無關	38.46	42.59	33.33	5.88	0	20.00
總次數	13	54	18	17	5	5

至於在不同科系方面，經濟與心理類學用非常相近的比例高達 100%，顯示更換工作對提高其學用配合的效果最好，至於其他科系的效果，則不明顯，見表 4.36。

表 4.36 第三個工作與修習科系關係：依學科區分

單位：%

	非常相近	有些相近	不太相近	完全無關	總次數
教育	100.00	0	0	0	1
藝術人文	20.00	40.00	20.00	20.00	5
經社心理法律	100.00	0	0	0	3
商業管理	22.73	15.91	18.18	43.18	44
自然科學	0	50.00	0	50.00	2
數學電算機科學	0	42.86	14.29	42.86	7
醫藥衛生	81.25	6.25	0	12.50	16
工程建築都市計畫	20.00	30.00	15.00	35.00	20
農林漁牧家政	20.00	40.00	0	40.00	5
通信觀光傳播體育	50.00	12.50	25.00	12.50	8

在第三個工作更換工作原因方面，興趣不和與沒有升遷機會都是重要的考慮因素，見表 4.37，其中男性專科及大學畢業生占分別有 27.27%與 34.78%是因其他原因而離職，其中主要原因是服役。此外，男性與女性研究生因進修深造而離職的比例也很高，分別為 28.57%與 25.00%。

至於在不同科系方面，經濟與心裡類有 40.00%是因缺乏升遷機會而離職，藝術人文類也有 25.00%。此外，醫藥衛生類有 18.52%因待遇不佳而離職，也有 18.52%因工作環境不佳而離職。工程建築類則有 15.79%因興趣不和而離職，見表 4.38。

表 4.37 第三個工作更換工作原因：依學歷與性別區分

單位：%

	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
裁員	4.54	2.86	0	6.45	14.28	12.50
待遇福利不佳	18.18	10.48	0	6.45	0	0
興趣不合	13.64	9.52	13.04	6.45	14.28	12.50
學非所用	13.64	4.76	4.35	3.23	0	0
工作環境不佳	0	14.28	8.70	16.13	0	0
沒有升遷機會	4.54	11.43	13.04	12.90	14.28	25.00
工作不安定	4.54	7.62	4.35	9.68	0	0
職位太低	0	2.86	4.35	3.23	0	0
不適應主管領導方式	9.09	10.48	8.70	6.45	0	0
人際關係不佳	0	0.95	4.35	3.23	0	0
搬家	4.54	1.90	0	0	0	0
結婚	0	0	0	0	14.28	0
進修深造	0	7.62	4.35	9.68	28.57	25.00
其他	27.27	15.24	34.78	16.13	14.28	25.00
總次數	22	105	23	31	7	8

表 4.38 第三個工作更換工作原因：依學科區分

單位：%

	教育	藝術 人文	經社 心理 法律	商業 管理	自然 科學	數學 電算 機科學	醫藥 衛生	工程 建築 都市 計畫	農林 漁牧 家政	通信 觀光 傳播 體育
裁員	0	0	20.00	3.49	0	0	0	7.89	9.09	11.11
待遇福利不佳	0	12.50	0	6.98	0	10.91	18.52	10.53	9.09	0
興趣不合	0	12.50	0	10.46	50.00	10.91	1.75	15.79	0	11.11
學非所用	0	0	0	6.98	0	10.91	1.75	5.26	0	0
工作環境不佳	0	25.00	0	11.63	0	10.91	18.52	7.89	9.09	11.11
沒有升遷機會	50.00	25.00	40.00	11.63	0	0	7.41	5.26	27.27	0
工作不安定	0	12.50	20.00	6.98	0	0	7.41	5.26	0	11.11
職位太低	0	0	20.00	2.32	0	0	0	2.63	9.09	0
不適應主管領導方式	0	0	0	12.79	0	0	7.41	7.89	9.09	0
人際關係不佳	0	0	0	1.16	0	10.91	1.75	0	0	0
搬家	0	0	0	1.16	0	0	0	5.26	0	0
結婚	0	0	0	0	0	0	0	2.63	0	0
進修深造	50.00	0	0	6.98	0	18.18	14.81	2.63	9.09	11.11
其他	0	12.50	0	17.44	50.00	27.27	14.81	21.05	18.18	44.44
總次數	2	8	5	86	2	11	27	38	11	9

第4.3節 工作轉換與工資

本研究的目的一方面在瞭解目前國內專上畢業生就業狀況，如勞動參與率、失業率、工資、與找工作的方法等；另一方面，本研究也很希望知道這一些專上畢業生工作更換的情況。由於專上畢業生初入勞動市場，對市場的狀況通常不十分熟悉，因此他們會經常更換工作，直到找到滿意的工作為止。在上一節中我們仔細說明了他們以前工作的經驗，在本節中我們對於他們過去工作的時間與待遇做更進一步的比較，以充分瞭解他們在勞動市場移動的情況。

首先，就全體在職而言，畢業後平均 1.91 個月就找到工作，其中男性（2.01 月）略率高於女性（1.85 月），見表 4.39。而在目前擔任工作的時間上來看，則是男性（14.55 月）略高於女性（13.32 月）。⁵

一個很有意思的現象是，前三個工作時間由 8.54 月、9.67 月、到 10.18 月，而目前平均工作期間則為 13.77 月，此一現象說明專上畢業生的平均工作期間會隨工作更換而逐漸延長，換句話說他們留在原工作的時間也會愈來愈長，更換工作的頻率則會愈來愈低，此一現象完全符合我們在勞動市場上對年輕工作的觀察。

至於更換工作的次數方面，平均更換 1.6 次的工作，可說是非常的高，

⁵ 由於我們問卷調查的對象是 87 年 6 月離開校門的女生與 87 年中當完兵的男生，大約在 4、5 月退伍，而我們的問卷係在 88 年 2 月寄出，所以這些平均工作時間似乎略長。不過，我們必須指出的是，其實有許多專上畢業生一邊唸書時一邊就去工作，尤其有些在念研究所的人他們的工作經驗更長，在我們資料中有工作經驗長達 300 個月的人。這也是為什麼我們計算前三個工作經驗時，工作期間仍然是相當長的一個主要原因。然而，雖然本研究的主要目的在探討對那些剛離開學校的畢業生，但並不能排除原先已有工作經驗的人，所以我們仍然把所有的資料都顯示在我們的樣本中。如果我們想只探討歷屆畢業生且沒有工作經驗的真正“菜鳥”，我們也許可以考慮以年齡來做限制，但即使如此，也不容易排除一些部份工時的工作經驗。

不過男女生之間的差異並不明顯。

表 4.39 全體就職者工作期間、工作轉換與工資：依性別區分

	單位：%		
	全體就業者	男性	女性
畢業後找到第一個工作的期間（月）	1.91 (2.37)	2.01 (2.37)	1.85 (2.38)
第一個工作期間（月）	8.54 (12.68)	8.59 (11.40)	8.49 (13.22)
第二個工作期間（月）	9.67 (23.74)	11.66 (36.25)	8.39 (12.62)
第三個工作期間（月）	10.18 (16.38)	7.82 (13.30)	10.91 (17.46)
擔任目前工作的期間（月）	13.77 (21.40)	14.55 (23.18)	13.32 (20.40)
更換工作次數（次）	1.60 (1.02)	1.59 (1.00)	1.60 (1.04)
第一個工作待遇（元）	24873 (8910)	28416 (9174)	23019 (8214)
第二個工作待遇（元）	24845 (8333)	28653 (9186)	22789 (7093)
第三個工作待遇（元）	26718 (10937)	31869 (10466)	24134 (10345)
目前工作待遇（元）	31706 (11514)	36430 (12866)	29094 (9776)
未來新工作的希望待遇（元）	36734 (12854)	42131 (14431)	33698 (10799)

附註：（a）括弧內為標準差（S.D.）。

至於在工作待遇方面，我們也預期工作待遇會隨這工作更替而增加，有二個理由：第一，更換工作的主要目的之一就是在尋找更高的薪資，所以我們觀察到的工資會愈來愈高；第二，隨著工作更換，工作經驗也逐漸累積，所以他們在找新的工作時，新雇主也會給予他們更高的薪資。在我們的調查資料中顯示，大致上工資會隨著工作更換而上升，不論男性或女性都是如此。比方說第一個工作的平均工資為 24873 元，第三個工作則為 26718 元，目前薪資為 31706 元，而對未來新工作的工資預期為 36734 元。

不過，必須指出的是第一工作與第二工作之間的工資差異很小，顯示在

最先更換工作時，其他的考量可能比薪資更重要，比方說，學用配合、工作地點、工作環境等等。很可惜的是，由於問卷空間有限，我們沒有再進一步追問他們對工作的一般滿意程度，我們相信對工作的平均滿意程度會愈來愈高，否則這些畢業生仍然會繼續的更換工作。

至於在不同學歷方面，我們也看到幾個現象：第一，學歷愈高者愈容易找到事情，即他們找到第一工作所需要的時間最短。表 4.40 顯示，研究所畢業生只需 1.43 個月就可以找到工作，專科畢業生則需要 2.02 個月。第二，在工作期間方面，研究生的平均工作期間高於大專畢業生，後者又高於專科生。此結果表示研究生不但容易找工作，而且可以找到比較滿意的工作；而專科生找到的工作較差，所以他們更換工作的頻率業較高。平均而言，專科畢業生至今更換 1.67 個工作，研究所畢業生則較少，更換工作的次數為 1.55。第三，在待遇方面，研究生的工作待遇隨著工作更換而明顯上升，由第一個工作的 31407 元，逐漸上升到第三工作的 39909 元。此現象在大學畢業生也相同。然而，專科生更換工作的結果並沒有使他們的薪資有太多變動，三個工作薪資都非常接近，分別為 22293 元、21878 元及 21873 元。此一結果顯示專科生更換工作的主要原因可能在於更換工作的環境、工作地點、與學用配合非薪資因素。

至於不同學歷與不同性別之間的差異與上述結果十分接近，請參見表 4.41。然而在不同學科之間，工作轉換的效果則有很大出入，見表 4.42。首先，在找工作所的時間，以數學及電算機類及經濟及心理類的 1.51 個月及 1.54 個月最短，換句話說他們找工作最容易，而以藝術人文類及運輸通信類的 2.07 個月及 2.05 個月最長，表示這兩種類科畢業生找工作較難。

在工作期間方面，以農林漁牧類、醫藥衛生、及經濟與心理類較長，相反的，這三種類科更換工作的平均次數比較短（1.31、1.32、與 1.67 次）在不同工作的待遇方面，以醫藥衛生與運輸通信類的成長最明顯，以商業管理類最差。此結果一方面說明醫藥衛生類領域較商業管理的高專業性以外，也表示知識累積在醫藥衛生類中所扮演的功能較為重要。

表 4.40 全體就職者工作期間、工作轉換與工資：依學歷區分

	單位：%		
	專科	大學	碩士以上
畢業後找到第一個工作的期間（月）	2.02 (2.24)	1.88 (2.54)	1.43 (2.21)
第一個工作期間（月）	7.69 (11.05)	8.77 (14.19)	13.17 (15.11)
第二個工作期間（月）	6.14 (7.86)	9.47 (13.59)	33.65 (68.27)
第三個工作期間（月）	7.02 (10.45)	11.86 (11.90)	24.36 (38.24)
擔任目前工作的期間（月）	12.18 (19.95)	13.99 (20.76)	20.63 (28.52)
更換工作次數（次）	1.67 (1.10)	1.49 (0.91)	1.55 (0.91)
第一個工作待遇（元）	22293 (7539)	27361 (8711)	30407 (11632)
第二個工作待遇（元）	21878 (5184)	28055 (8562)	34508 (12895)
第三個工作待遇（元）	21873 (7270)	32082 (11655)	39909 (9268)
目前工作待遇（元）	26533 (7608)	34698 (11696)	44458 (12083)
未來新工作的希望待遇（元）	32507 (10139)	39222 (13201)	50574 (12976)

附註：(a)括弧內為標準差（S.D.）。

表 4.41 全體就職者工作期間、工作轉換與工資：依學歷與性別區分

單位：%

	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
畢業後找到第一個工作的期間（月）	2.13	1.97	2.02	1.80	1.66	1.18
	(2.11)	(2.31)	(2.58)	(2.53)	(2.50)	(1.79)
第一個工作期間（月）	7.22	7.92	8.70	8.56	12.70	13.63
	(9.09)	(11.73)	(13.29)	(14.51)	(11.00)	(18.41)
第二個工作期間（月）	4.76	6.57	7.65	10.32	44.79	20.67
	(4.63)	(8.66)	(11.21)	(14.51)	(89.73)	(27.15)
第三個工作期間（月）	5.25	6.91	6.34	17.38	19.20	28.67
	(4.70)	(10.82)	(7.08)	(13.32)	(31.84)	(45.45)
擔任目前工作的期間（月）	12.09	12.20	15.55	13.03	18.70	22.92
	(21.94)	(19.06)	(24.35)	(18.37)	(23.04)	(33.92)
更換工作次數（次）	1.63	1.69	1.58	1.43	1.50	1.60
	(1.18)	(1.07)	(0.87)	(0.94)	(0.73)	(1.07)
第一個工作待遇（元）	26358	20779	28761	26390	34594	37879
	(7172)	(7128)	(9216)	(8272)	(12155)	(10096)
第二個工作待遇（元）	25537	20672	30457	25658	32764	36727
	(5047)	(4673)	(8521)	(8057)	(16143)	(7115)
第三個工作待遇（元）	27500	20213	31322	32938	45200	35500
	(9443)	(5667)	(8377)	(14759)	(10354)	(5891)
目前工作待遇（元）	30337	24761	39181	32145	45927	42760
	(8385)	(6449)	(13317)	(9832)	(13726)	(9662)
未來新工作的希望待遇（元）	37005	30362	44608	36083	52652	48125
	(10783)	(9079)	(15756)	(10320)	(13950)	(11364)

附註：（a）括弧內為標準差（S.D.）。

表 4.42 全體就職者工作期間、工作轉換與工資：依學科區分

單位：%

	教育學類	藝術,人文 學類	經濟及心 理學類	商業,管理 及法律學 類	自然科學學 類
畢業後找到第一個工作的期間(月)	2.50 (0.82)	2.07 (2.68)	1.54 (1.93)	2.11 (2.54)	1.65 (2.87)
第一份工作期間(月)	1.00 -	8.75 (17.13)	6.15 (5.14)	8.72 (14.67)	5.70 (4.42)
第二份工作期間(月)	8.00 -	4.29 (2.93)	10.29 (9.36)	7.22 (9.56)	53.57 (124.63)
第三份工作期間(月)	4.00 -	6.25 (4.43)	10.33 (8.62)	8.73 (12.10)	4.50 (4.95)
擔任目前工作的期間(月)	11.50 (5.80)	12.01 (18.12)	19.69 (38.54)	13.69 (18.89)	18.08 (31.28)
更換工作次數(次)	6.00 -	1.39 (0.57)	1.32 (0.72)	1.72 (1.18)	1.64 (0.81)
第一份工作待遇(元)	35000 -	26165 (5975)	26893 (9192)	22403 (8385)	29164 (11755)
第二份工作待遇(元)	42000 -	22906 (7435)	34000 (12220)	21710 (7012)	23886 (14007)
第三份工作待遇(元)	31000 -	25000 (5385)	28333 (7638)	21349 (6776)	29400 (848)
目前工作待遇(元)	31250 (7500)	31708 (10167)	35946 (8834)	28320 (9192)	41042 (14557)
未來新工作的希望待遇(元)	47500 (5000)	36224 (11760)	43971 (17757)	32907 (10496)	42500 (9129)

	數學及電 算機學類	醫藥衛生 學類	工業工程 及建築學 類	農林漁牧及 家政學類	運輸通信 及大眾傳 播學類
畢業後找到第一個工作的期間（月）	1.51 (2.18)	1.61 (2.33)	1.88 (2.06)	1.93 (2.49)	2.05 (2.72)
第一個工作期間（月）	8.18 (6.85)	9.05 (9.99)	9.06 (12.55)	7.91 (10.40)	7.30 (11.05)
第二個工作期間（月）	7.51 (6.71)	12.97 (24.090)	2.98 (14.78)	12.29 (23.71)	10.95 (9.73)
第三個工作期間（月）	3.40 (2.07)	15.31 (20.96)	7.71 (9.59)	32.75 (58.20)	9.75 (7.09)
擔任目前工作的期間（月）	10.90 (7.77)	19.41 (34.13)	11.63 (13.01)	13.69 (26.01)	12.72 (16.17)
更換工作次數（次）	1.61 (0.87)	1.67 (0.89)	1.55 (1.02)	1.31 (0.83)	1.62 (1.05)
第一個工作待遇（元）	25574 (10923)	28969 (12211)	26545 (7764)	23745 (9355)	23500 (5046)
第二個工作待遇（元）	28417 (9527)	30018 (8638)	26933 (6702)	20917 (6865)	27389 (6108)
第三個工作待遇（元）	24767 (10834)	36438 (15997)	29619 (11664)	26000 (9138)	31125 (7605)
目前工作待遇（元）	31735 (9343)	40404 (16531)	32263 (11029)	28252 (8404)	30873 (9973)
未來新工作的希望待遇（元）	37568 (11681)	45768 (17866)	38001 (12673)	33376 (9547)	35951 (8766)

附註：(a)括弧內為標準差(S.D.)。

第4.4節 對未來工作之預期

在本章第二節中，我們曾說明將近一半的專上畢業生有更換工作的打算，而有超過 12%的人目前正積極的物色新工作。這些有意更換工作的人，對於他們未來的工作有何種預期呢？這將是本節探討的重點所在。

在未來希望進入的機構方面，學歷愈高者希望進入學校或研究機構的比例愈高，因為他們有較好的能力進入這些機構，見表 4.43。其中女性又高於男性，比方說研究所女性畢業生有 44.64%希望進入學校或研究機構，而男性畢業生只有 35.09%；而此一比例在專科生只有 17.26%與 13.43%。此外，專科生對公營事業與民營事業的偏好較高，而大學畢業生則大都以民營企業為主要選擇。

表 4.43 未來希望工作的機構：依學歷與性別區分

機構	單位：%					
	專科學校		大學校院		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
學校或學術研究機構	13.43	17.26	15.88	29.83	35.09	44.64
社會文化事業	1.85	8.63	2.94	7.12	1.75	0
公營事業機構	22.22	17.48	12.94	10.17	3.51	7.14
政府行政機構	8.33	21.02	10.59	11.86	15.79	17.86
民營企業（受雇）	33.33	19.03	33.53	28.14	29.82	16.07
自行創業與人合夥	19.44	10.84	20.00	8.14	10.53	7.14
其他	1.39	5.53	4.12	4.41	3.51	3.57
總次數	216	452	170	295	57	56

至於不同學科方面，希望進入學校或研究機構比例最高的學類為自然科學類（42.11%）與藝術與人文學類（40.66%）；希望進入政府行政機構比

例最高的是農林漁牧類（19.15%）與商業管理類（18.67%）。見表 4.44。

表 4.44 未來希望工作的機構：依學科區分

單位：%

畢業科系	學校或 學術研 究機構	社會文 化事業	公營事 業機構	政府行 政機構	民營企 業（受 雇）	自行創 業與人 合夥	其他	總次數
教育學類	33.33	0	0	33.33	0	33.33	0	3
藝術、人文學類	40.66	14.29	4.40	9.89	14.29	5.49	8.79	91
經濟及心理學類	28.89	4.44	6.67	11.11	28.89	13.33	6.67	45
商業、管理及法律學類	16.62	6.39	15.09	18.67	28.13	9.72	5.37	391
自然科學學類	42.11	5.26	21.05	5.26	26.32	0	0	19
數學及電算機學類	22.73	1.52	15.15	19.70	28.79	7.58	4.55	66
醫藥衛生學類	29.57	3.48	20.00	11.30	14.78	15.65	5.22	115
工業工程及建築學類	13.91	4.14	18.34	12.13	31.07	18.05	2.37	338
農林漁牧及家政學類	27.66	5.32	9.57	19.15	14.89	20.21	2.13	94
運輸通信及大眾傳播學類(含其他)	29.23	3.08	12.31	10.77	35.38	7.69	1.54	65

在未來工作地區方面，超過六成以上選擇都市地區，見表 4.45。其中女性畢業生對都市的偏好略高於男性。至於對鄉鎮地區偏好較高的比例幾乎都不到 10%。在不同科系方面，表 4.46 顯示大多數畢業生仍然是偏好都市地區，其中又以經濟及心理類（77.08%）和運輸通信類（75.36%）最高，而以藝術與人文類（58.16%）及工業工程類（59.82%）較低。

表 4.45 未來更換工作之理想地區：依學歷與性別區分

單位：%

地區	專科學校		大學校院		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
地區不拘	31.34	26.48	22.28	18.15	24.59	31.58
都市地區	53.92	65.21	67.39	72.61	67.21	61.40
鄉鎮地區	12.90	6.35	9.24	7.64	8.20	3.51
偏遠及離島地區	1.84	1.75	1.09	1.27	0	0
總次數	217	457	184	314	61	57

表 4.46 未來更換工作之理想地區：依學科區分

單位：%

畢業科系	地區不拘	都市地區	鄉鎮地區	偏遠及離島地區	總次數
教育學類	0	66.67	33.33	0	3
藝術,人文學學類	26.53	58.16	13.27	0	98
經濟及心理學類	12.50	77.08	10.42	0	48
商業,管理及法律學類	21.92	70.94	6.16	0.99	406
自然科學學類	31.58	63.16	5.26	0	19
數學及電算機學類	26.76	61.97	11.27	0	71
醫藥衛生學類	25.83	61.67	9.17	3.33	120
工業工程及建築學類	29.33	59.82	9.09	1.76	341
農林漁牧及家政學類	22.92	61.46	10.42	4.17	96
運輸通信及大眾傳播學類(含其他)	21.74	75.36	2.90	0	69

對於未來新工作的工資預期方面，當然要比目前工資要高，也會比畢業時的工資預期要高，尤其是當這些畢業生在累積一部分的工作經驗以後。表 4.47 顯示，已就業者中研究所的男性畢業生對未來新工作的工資預期高達 52652 元，遠高於他們的目前平均待遇（45927 元）；女性的未來工資預期是 48125 元，亦高於他們目前的平均待遇（42760 元）。其中甚至有超過 10% 的研究所男性畢業生對新工作的工資預期在 6 萬到 6.5 萬之間，其他學歷的畢業生對未來工資預期都要比目前工資高出許多。

此一現象在不同科系的畢業生之間也十分明顯，即大家對未來新工作都有較高的預期，其中仍以醫藥衛生類的 45768 元最高，較目前的工資（40404 元）高出 13.28%。相差最大的是經濟與心理類，他們對未來工資的預期是 43971 元，是目前工資（35546 元）的 22.33%，顯然他們對未來工作的期待甚高，見表 4.48。對未來工資預期最低的仍是商業管理類與農林漁牧類（32907 元與 73376 元），而事實上這兩類畢業生的目前工資也是最低的，分別只有 28320 元與 28252 元，因此，他們對未來的預期可說與現實相互一致。

表 4.47 找尋新工作之希望工資：依學歷與性別區分

單位：%

工資	專科學校		大學校院		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
20000以下	0	0	0	0	0	0
20001-25000	2.70	20.47	0	3.42	0	1.72
25001-30000	14.86	41.59	3.78	14.91	0	0
30001-35000	35.14	20.47	24.86	40.99	0	1.72
35001-40000	25.23	10.13	24.32	19.88	9.09	18.97
40001-45000	8.11	3.66	16.76	10.56	24.24	22.41
45001-50000	5.86	1.29	5.41	4.04	18.18	15.52
50001-55000	4.05	0.43	8.11	2.80	22.73	15.52
55001-60000	0.90	0.43	5.41	0.93	4.55	8.62
60001-65000	0.90	0	1.08	0.31	10.61	5.17
65001-70000	0	0	1.08	0	1.52	3.45
70001-75000	0.45	0.22	1.62	0	1.52	1.72
75001-80000	0	0	0	0	0	0
80001-85000	0	0	2.16	0	0	0
85001-90000	0	0	1.08	0	0	0
90000以上	1.8	1.08	4.32	1.86	7.58	1.72
平均金額	37005	30362	44608	36083	52652	48125
總次數	222	464	185	322	66	58

表 4.48 找尋新工作之希望工資：依學科區分

單位：%

工資	教育學類	藝術、人 文學學類	經濟及 心理學 類	商業、管理 及法律學 類	自然科學 學類	數學及電 算機學類	醫藥衛 生學類	工業工程 及建築學 類	農林漁牧 及家政學 類	運輸通信 及大眾傳 播學類(含 其他)
20000以下	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20001- 25000	0	8.00	0	13.58	0	8.22	3.15	6.02	16.33	2.82
25001- 30000	0	19.00	11.76	31.6	5.26	15.07	6.30	16.91	26.53	21.13
30001- 35000	33.33	29.00	25.49	29.38	10.53	24.66	17.32	25.51	21.43	35.21
35001- 40000	33.33	17.00	19.61	10.86	36.84	20.55	22.05	20.92	18.37	16.90
40001- 45000	33.33	14.00	11.76	6.42	10.53	13.70	17.32	9.74	7.14	8.45
45001- 50000	0	1.00	9.80	3.46	15.79	6.85	8.66	5.16	1.02	7.04
50001- 55000	0	6.00	7.84	1.98	10.53	5.48	4.72	6.59	3.06	4.23
55001- 60000	0	1.00	1.96	0.25	5.26	1.37	7.09	2.01	3.06	1.41
60001- 65000	0	0	0	0.99	5.26	1.37	0	1.72	1.02	2.82
65001- 70000	0	1.00	1.96	0	0	0	0.79	0.29	1.02	0
70001- 75000	0	0	0	0	0	1.37	3.15	0.57	0	0
75001- 80000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
80001- 85000	0	0	1.96	0	0	0	0.79	0.57	0	0
85001- 90000	0	0	0	0	0	0	1.57	0	0	0
90000以上	0	2.00	7.84	1.48	0	1.37	7.09	2.01	0	0
平均金額	47500	36224	43971	32907	42500	37568	45768	38001	33376	35951
總次數	3	100	51	405	19	73	127	349	98	71

第五章 大專畢業生失業狀況調查分析

本章主要目的在探討專上畢業生目前的失業狀況，一方面我們要探究其失業之原因之外，我們還要仔細的去追究其過去是否曾經就業。因為目前的失業者雖然有可能是失業後就一直失業至今，但更有可能其失業只是暫時性的，比方說他曾經有過好幾個工作，目前只是在轉業當中；但也有可能目前失業是自願性的，因為也許他曾經拒絕過幾個他不滿意的工作。換句話說，我們固然在意此人為何失業，但我們也更在意他過去就業的歷史與工作轉換的過程。

另外必須說明的是，此處我們定義的失業者包含兩種人：一種是目前失業中，但不包含已找到工作，且短期內即將到職者；另一類則包含在家中準備各種職業考試，即將準備進入就業市場者。此種作法一方面是因為這兩種人都在短期內要尋找工作，而隨時可能會進入市場；另一方面，由於前者失業人數數目較因太少，若再區分成性別、學歷、科系之後，樣本數目會有少而失去統計意義。因此我們把性質相似的另外一組加入，希望藉此可以瞭解專上畢業生即將進入市場者的一些失業現象。¹

¹ 在本研究樣本中，目前失業且正在找工作的人數有165人（不包含短期內即將到期者），若再加上正在準備參加考試或第二專長訓練者，則觀察值數目增加到239人。

第 5.1 節 失業之原因

首先，我們說明目前失業者是否有過任何工作經驗。表 5.1 顯示男生有 58.51% 曾經有過工作經驗，女性更高達 72.51% 有過工作經驗。在不同學歷方面，專科生有高達 76.34% 有工作經驗。大專畢業生有 64.63%，碩士以上反而只有 39.13% 有經驗，見表 5.2。此結果顯示學歷愈高者，工作經驗反而愈低。有兩種可能理由：第一，專科生或大學中有較多的打工經驗，而碩士生則努力唸書，而沒有打工經驗。第二，專科生或大學生中有一些樣本是夜間部學生，他們有較多的工作經驗。由表 5.3 可知，大致上來說，女性工作經驗高於男性，同時學歷較低者工作經驗較豐富。²

表 5.1 自畢業後或退伍至今是否就業過：依性別區分

單位：%		
自畢業後或退伍 至今是否就業過	男性	女性
從沒有	41.49	27.49
曾就業過	58.51	72.51
總次數	94	211

表 5.2 自畢業後或退伍至今是否就業過：依學歷區分

單位：%			
自畢業後或退伍 至今是否就業過	專科	大學	碩士以上
從沒有	23.66	35.37	60.87
曾就業過	76.34	64.63	39.13
總次數	131	147	23

² 當然這些人更換工作的頻率也會比較高，見本研究第 4.3 節的分析。

表 5.3 自畢業後或退伍至今是否就業過：依學歷與性別區分

單位：%

自畢業後或退伍 至今是否就業過	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
從沒有	31.71	20.00	47.37	31.19	61.54	60.00
曾就業過	68.29	80.00	52.63	68.81	38.46	40.00
總次數	41	90	38	109	13	10

至於在不同科系方面，工作經驗的差異也很大。其中以運輸通信學類的 92.86% 最高，數學及電算機學類的 81.82% 次之；而以經濟及心理學類的 52.94% 最低，農林漁牧學類的 55.56% 次之，見表 5.4。大致上來說，屬於應用科技方面的學科會有較多的市場機會，而經濟及心理學類與農林漁牧學類有較少的打工機會。此外，在本研究第五章中，我們知道經濟與心理學類及農林漁牧學類有工作者更換工作的頻率較低，因此也造成他們曾經就業的經驗較少。

表 5.4 自畢業後或退伍至今是否就業過：依學科區分

單位：%

科系	從沒有	曾就業過
教育類	0	0
藝術人文學類	37.14	62.86
經濟及心理學類	47.06	52.94
商業管理及法律學類	25.00	75.00
自然科學學類	42.86	57.14
數學及電算機學類	18.18	81.82
醫藥衛生學類	24.00	76.00
工業工程及建築學類	37.84	62.16
農林漁牧及家政類	44.44	55.56
運輸通信大眾傳播(含其他)	7.14	92.86
總次數	96	206

在未曾就業過的原因方面，不同學歷與不同性別的差異甚大。表 5.5 顯示，缺乏工作經驗是找不到工作的最主要原因。此外，所學科系缺乏就業機會、缺乏就業專長及找不到符合志趣的工作也都是不容易找到工作的最主要理由，前者是由於需求不足，後者則是缺乏勞動供給的能力。另外值得一提的是，大學女性畢業生中有 28.13%是因「其他」原因，導致她們沒有就業過，或許我們需要再針對這些其他原因作更深入的追究。

表 5.5 未曾就業過的原因：依學歷與性別區分

單位：%

	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
所學科系缺乏就業機會	6.45	9.09	5.13	9.38	11.11	18.18
缺乏市場所需專長	9.68	4.55	10.26	6.25	0	0
工作地點不合適	6.45	4.55	0	0	5.56	9.09
工作性質不合適	0	2.27	0	4.69	0	0
待遇不合	3.23	2.27	0	4.69	0	0
工作環境不佳	0	6.82	2.56	1.56	0	9.09
競爭的人太多	3.23	9.09	2.56	4.69	5.56	0
缺乏工作經驗	16.13	20.45	15.38	10.94	33.33	0
缺乏就業技能	12.90	2.27	5.13	4.69	5.56	0
找不到符合志趣工作	6.45	11.36	17.95	4.69	5.56	9.09
缺乏任用資格	0	6.82	12.82	4.69	11.11	9.09
缺乏就業市場訊息	6.45	2.27	10.26	4.69	5.56	18.18
缺乏人事關係	9.68	4.55	2.56	6.25	11.11	0
健康欠佳，在家休養	0	2.27	0	0	0	0
幫忙或料理家務	0	2.27	5.13	4.69	0	9.09
其他	19.35	9.09	10.26	28.13	5.56	18.18
總次數	31	44	39	64	18	11

不同科系畢業生未曾就業的原因也很不相同，表 5.6 顯示，藝術及人文類、醫藥衛生類、以及農林漁牧類主要都因為缺乏工作，而使得這些畢業生從來沒有工作過。而經濟與心理類、醫藥衛生類、及工業工程類畢業生分別有 30.00%、21.43%、及 19.05%是因為缺乏工作經驗而找不到第一個工作。

此外，數學與電算機科學、商業管理、工程建築、及自然科學類的畢業生都有超過 20%是因為「其他」原因而未曾就業，值得吾人進一步研究。

前面詢問的是那些過去一直都沒有工作經驗的人，為什麼找不到工作？現在我們再進一步探討為什麼有些人以前有工作，但目前卻找不到工作，理由為何？從表 5.7 得知，大致上而言，所學科系缺乏工作機會、缺乏工作經驗、及找不到符合志趣工作仍然是最重要的原因。不過，不同學歷與不同性別之間仍有差異，比方說，對男性碩士畢業生而言，缺乏工經驗與市場競爭激烈是重要因素，但對專科畢業生而言，除了缺乏工經驗以外，缺乏市場所需專長也是很重要的原因。

表 5.6 未曾就業的原因：依學科區分

單位：%

	教育	藝術 人文	經社 心理 法律	商業 管理	自然 科學	數學 電算 機科 學	醫藥 衛生	工程 建築 都市 計畫	農漁 牧家 政	林牧 觀光 傳播 體育
所學科系缺乏就業機會	0	17.86	5.00	2.44	0	0	14.29	4.76	14.29	33.33
缺乏市場所需專長	0	10.71	0	7.32	0	0	7.14	6.35	7.14	0
工作地點不合適	0	0	5.00	2.44	40.00	0	0	3.17	7.14	0
工作性質不合適	0	3.57	5.00	2.44	0	0	0	1.59	0	0
待遇不合	0	0	0	4.88	40.00	0	0	1.59	7.14	0
工作環境不佳	0	0	0	0	0	0	7.14	3.17	3.57	0
競爭的人太多	0	10.71	5.00	7.32	0	0	7.14	3.17	0	0
缺乏工作經驗	0	10.71	30.00	14.63	0	0	21.43	19.05	3.57	0
缺乏就業技能	0	3.57	5.00	4.88	0	0	0	9.52	3.57	0
找不到符合志趣工作	0	10.71	15.00	7.32	0	0	0	11.11	10.71	0
缺乏任用資格	0	10.71	5.00	4.88	0	0	14.29	3.17	10.71	33.33
缺乏就業市場訊息	0	3.57	5.00	2.44	0	33.33	7.14	6.35	10.71	33.33
缺乏人事關係	0	3.57	10.00	7.32	0	33.33	7.14	4.76	3.57	0
健康欠佳，在家休養	0	0	0	0	0	0	7.14	0	0	0
幫忙或料理家務	0	0	5.00	4.88	0	0	0	1.59	10.71	0
其他	0	14.29	5.00	26.83	20.00	33.33	7.14	20.63	7.14	0
總次數	0	28	20	41	5	3	14	63	28	3

表 5.7 找不到工作原因：依學歷與性別區分

單位：%

原因	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
所學科系缺乏就業機會	8.05	7.69	10.53	12.82	11.11	25.00
缺乏市場所需專長	12.64	7.69	9.21	5.64	3.70	0
工作地點不合適	4.60	7.14	3.95	4.10	3.70	0
工作性質不合適	2.30	3.30	1.32	2.56	0	0
待遇不合	4.60	3.85	2.63	4.10	3.70	8.33
工作環境不佳	2.30	2.75	1.32	1.03	0	0
競爭的人太多	2.30	7.69	2.63	6.67	11.11	0
缺乏工作經驗	17.24	14.84	15.79	13.33	18.52	0
缺乏就業技能	10.34	6.04	5.26	7.69	11.11	0
找不到符合志趣的工作	13.79	14.29	13.16	7.69	14.81	8.33
缺乏任用資格	5.75	6.04	7.89	6.15	7.41	25.00
缺乏就業訊息	4.60	4.95	11.84	6.15	3.70	16.67
缺乏人事關係	2.30	4.40	2.63	6.15	11.11	0
健康欠佳	1.15	3.30	1.32	0.51	0	0
其他	8.05	6.04	10.53	15.38	0	16.67
總次數	592	196	395	269	271	39

在不同科系方面，自然科學學類與農林漁牧學類都有 25.00%的人，是因為市場缺乏機會而找不到工作，見表 5.8。經濟及心理類則有 20.00%的人士因為缺乏工作經驗而使得找工作困難；工業工程類亦有 17.73%的人如此認為。此外，每一個科系畢業生都有相當比例的人是因為找不到符合志趣的工作而失業。

接者，我們再進一步探究這些目前失業的人是否曾經拒絕過工作，若是，則他們可算是屬於“自願性失業”(voluntary unemployment)。表 5.9 顯示，幾乎有超過一半的人有拒絕工作機會的經驗，而且學歷較低者反而比例較高。以專科男性畢業生為例，高達 60.53% 有拒絕工作的經驗，較低的研究所男性畢業生也有 33.33% 的人有拒絕工作的經驗。依 Holtzer (1984) 的調查結果發現，利用失業搜尋方式的人，在找到工作後，大約只有 2% 會拒絕工作機會。此處台灣專上畢業者的經驗顯示，失業的人當中，竟然還有如此高的比例拒絕工作機會，顯然台灣的工作機會還是要比美國好很多。

表 5.8 目前找不到工作原因：依學科區分

單位：%

	教育	藝術 人文	經社 心理 法律	商業 管理	自然 科學	數學 電算 機科學	醫藥 衛生	工程 建築 都市 計畫	農林 漁牧 家政	通信 觀光 傳播 體育
所學科系缺乏就業機會	0	15.58	8.57	4.65	25.00	5.00	15.38	4.96	25.00	13.64
缺乏市場所需專長	0	10.39	8.57	5.81	0	5.00	7.69	9.93	7.60	4.55
工作地點不合適	0	3.90	2.86	5.23	6.25	5.00	5.77	7.09	3.85	4.55
工作性質不合適	0	2.60	0	3.49	6.25	5.00	0.00	0.71	3.85	4.55
待遇不合	0	3.90	0	4.65	6.25	10.00	0.00	3.55	3.85	9.09
工作環境不佳	0	0	0	0	6.25	0	1.92	3.55	3.85	4.55
競爭的人太多	0	6.49	8.57	9.30	6.25	5.00	7.69	2.13	3.85	0
缺乏工作經驗	0	11.69	20.00	14.53	18.75	15.00	13.46	17.73	11.54	9.09
缺乏就業技能	0	6.49	5.71	9.30	12.50	5.00	1.92	9.22	3.85	4.55
找不到符合志趣的工作	0	6.49	14.29	12.79	6.25	10.00	11.54	12.77	15.38	9.09
缺乏任用資格	0	11.69	5.71	5.81	0	0	13.46	5.67	3.85	13.64
缺乏就業訊息	0	3.90	8.57	5.23	0	10.00	7.69	7.80	3.85	9.09
缺乏人事關係	0	3.90	8.57	5.23	6.25	10.00	5.77	3.55	1.92	0
健康欠佳	0	0	0	1.74	0	5.00	1.92	2.13	1.92	0
其他	0	12.99	8.57	12.21	0	10.00	5.77	9.22	5.77	13.64
總次數	0	77	35	172	16	20	52	141	52	22

表 5.9 最近找工作，有無拒絕工作機會：依學歷與性別區分

單位：%

有無拒絕	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
沒有	39.47	41.86	54.55	45.28	66.67	50
有	60.53	58.14	45.45	54.72	33.33	50
總次數	38	86	33	106	12	8

至於不同學科方面，由表 5.10 得知，拒絕工作比例最高的是數學與電算機類達 82.83%，顯示他們找工作比較容易；而有拒絕工作比例最低的是自然科學類，只有 33.33%。

在拒絕次數方面，也以專科畢業生最多。表 5.10 顯示，專科畢業生及大學畢業生在拒絕次數都很多，而且大致上而言，女性拒絕工作的次數略高於男性。就全體目前失業的畢業生來看，其曾經拒絕的平均次數為 1.91 次。

表 5.10 最近找工作，有無拒絕工作機會：依學科區分

單位：%

科系	沒有	有	總次數
教育類	0	0	0
藝術人文學類	40.00	60.00	35
經濟及心理學類	52.94	47.06	17
商業管理及法律學類	49.42	50.58	87
自然科學學類	66.67	33.33	6
數學及電算機學類	27.27	82.83	11
醫藥衛生學類	38.10	61.90	21
工業工程及建築學類	48.57	51.43	70
農林漁牧及家政類	43.47	56.53	23
運輸通信大眾傳播(含其他)	28.57	61.43	14

在不同各科系方面，拒絕工作的次數也不盡相同，其中自然科學類、運輸通信與經濟及心理學類的平均次數較多，達 3.00 次、2.40 次；而以醫藥衛生類和農林漁牧類較少，分別為 1.62 次與 1.69 次，見表 5.12。

在這裡我們看到一個很有意思的現象，即一方面有超過一半的專上畢業生有拒絕工作的經驗，平均拒絕的工作高達 1.91 個；另一方面，卻又有很高比例的人（大約 15.3%）是因為缺乏工作經驗而找不到工作，見表 5.7。事實上，此一比例是所有找不到工作的理由中比例最高的一個。依方振瑞與黃麗璇（1994）的理論模型及林祖嘉（1995）的實証結果發現，其實騎驢找馬（即在職搜尋）的方式，才是未來找到好工作的最有效率方式。也就是說，我們覺得有這麼高比例的人選擇拒絕工作，這實在是很可惜的現象。我們建議這些目前失業的人應該趕快去找到一個還可以的工作，然後再以騎驢找馬的方式來尋找下一個工作。如此一方面可以增加工作經驗，一方面在找下一個工作時，也可以把目前工資當作基準要求下一位雇主提供某一水準以上的薪資。

表 5.11 拒絕過幾次工作：依學歷與性別區分

單位：%

次數	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
一次	43.48	38.00	57.14	32.73	75.00	25.00
二次	34.78	46.00	28.57	40.00	25.00	25.00
三次	8.70	10.00	0	16.36	0	50.00
四次	13.04	6.00	14.29	10.91	0	0
平均次數	1.91	1.84	1.71	2.06	1.25	2.25
總次數	23	50	14	55	4	4

表 5.12 拒絕過幾次工作：依學科區分

單位：%

科系	一次	二次	三次	四次	平均次數	總次數
教育類	0	0	0	0	0	0
藝術人文學類	40.00	35.00	20.00	5.00	1.90	20
經濟及心理學類	42.86	14.29	28.57	14.29	2.14	7
商業管理及法律學類	39.53	44.19	4.65	11.63	1.88	43
自然科學學類	0	33.33	33.33	33.33	3.00	3
數學及電算機學類	28.57	57.14	14.29	0	1.90	7
醫藥衛生學類	53.85	30.77	15.38	0	1.62	13
工業工程及建築學類	41.67	36.11	8.33	13.89	1.94	36
農林漁牧及家政類	53.85	30.77	7.69	7.69	1.69	13
運輸通信大眾傳播(含其他)	0	70.00	20.00	10.00	2.40	10

在失業者拒絕工作的原因方面，學用配合、工作地點、工作時間及待遇等等都是重要理由。不過碩士以上女性畢業生似乎較在乎工作穩定性、升遷機會、與志趣，這是與其他組相當不同的地方，見表 5.13。不同學科方面的情況相當類似，仍以學用配合、工作地點、工作時間、與待遇為拒絕工作的主因，見表 5.14。事實上，這些因素也是造成這些人目前仍未就業的主要理由。

在找工作的方法方面，表 5.15 顯示，有很高比例的方法是採用看雜誌與報紙廣告，其次也有很高的比例經由親朋好友介紹，也有一些透過毛遂自薦。但與現在已有工作者相比，似乎其他正式管道用的少很多，如師長推薦、學校推薦、青輔會就業訊息等等。除了對工作預期不同以外，找尋工作方法上的差異可能是導致這些人目前仍然沒有工作的主要原因。

表 5.13 拒絕工作原因：依學歷與性別分

單位：%

原因	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
學用不能配合	26.09	14.29	6.67	10.34	25.00	25.00
工作地點不合適	17.39	26.53	6.67	15.52	0	0
工作時間不適合	21.74	16.33	13.33	22.41	25.00	0
待遇福利不佳	4.35	10.20	13.33	24.14	25.00	0
工作環境不佳	0	8.16	6.67	5.17	0	0
工作不穩定	4.35	6.12	20.00	1.72	25.00	25.00
陞遷進修機會少	8.70	2.04	6.67	8.62	0	25.00
工作不合志趣	13.04	6.12	6.67	3.45	0	25.00
職位不適當	0	0	0	0	0	0
其他	4.35	10.20	20.00	8.62	0	0
總次數	23	49	15	58	4	4

表 5.14 拒絕工作原因：依學科區分

單位：%

科系	學用 不能 配合	工作 地點 不合 適	工作 時間 不合 適	待遇 福利 不佳	工作 環境 不佳	工作 不穩 定缺 乏保 障	陞遷 進修 機會 少	工作 不合 志趣 未能 施展 抱負	職位 不適 當	其他	總 次 數
教育類	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
藝術人文學類	5.00	10.00	25.00	20.00	10.00	15.00	10.00	5.00	0	0	20
經濟及心理學類	12.50	12.50	25.00	12.50	0	12.50	25.00	0	0	0	8
商業管理及法律學類	13.64	20.45	13.64	18.18	2.27	2.27	6.82	9.09	0	13.64	44
自然科學學類	0	0	33.33	0	0	0	66.67	0	0	0	3
數學及電算機學類	25.00	0	37.50	25.00	0	0	0	12.50	0	0	8
醫藥衛生學類	15.38	30.77	15.38	7.69	0	15.38	0	7.69	0	7.69	13
工業工程及建築學類	13.89	22.22	16.67	8.33	8.33	5.56	2.78	8.33	2.78	11.11	36
農林漁牧及家政類	23.08	23.08	23.08	7.69	7.69	7.69	0	0	0	7.69	13
運輸通信大眾傳播(含其他)	20.00	10.00	10.00	30.00	10.00	0	0	0	0	20.00	10

表 5.15 找尋工作的方法：依學歷與性別區分

單位：%

	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
毛遂自薦	10.71	11.66	9.68	8.33	4.17	5.88
師長推薦	1.19	1.23	1.61	2.45	8.33	17.65
親朋,同學或家人介紹	19.05	19.63	22.58	19.61	25.00	29.41
參加政府考試分發	4.76	3.07	8.06	6.37	4.17	0
從雜誌,報紙廣告自行應徵	39.29	41.72	41.94	42.16	45.83	29.41
學校就業輔導單位推薦	3.57	3.68	3.23	1.47	0	5.88
青輔會就業訊息	8.33	5.52	9.68	9.31	12.50	5.88
國民就業輔導中心就業訊息	4.76	6.75	1.61	2.45	0	0
民間職業所介紹	3.57	1.84	1.61	3.92	0	5.88
其他	4.76	4.91	0	3.92	0	0
總次數	84	163	82	204	24	17

從表 5.16 可知，雖然不同科系之間找工作的管道也有很大的不同，但是大部分還是以利用雜誌與報紙廣告來尋找工作所佔比例最多，幾乎接近四成。至於在親朋好友的介紹方面，則不同科系之間的差異很大，其中藝術人文的 29.85%、通信觀光 25.00%、農林漁牧的 22.45%較高；而經濟與心理只有 8.57%最低。不過，自然科學與經濟與心理類使用青輔會的資訊比例很高，分別為 20.00%及 17.14%，而其他類別則比例很低。此一結果顯示青輔會資訊在不同科系之間的差異很大，仍然值得青輔會努力擴展。

表 5.16 找尋工作的方法：依學科區分

單位：%

	教育	藝術 人文	經社 心理 法律	商業 管理	自然 科學	數學 電算 機科 學	醫藥 衛生	工程 建築 都市 計畫	農林 漁牧 家政	通信 觀光 傳播 體育
毛遂自薦	0	8.96	2.86	5.66	6.67	4.55	23.91	12.03	8.16	14.29
師長推薦	0	1.49	2.86	1.26	0	0	4.35	1.50	10.20	3.57
親朋、同學或家人介紹	0	29.85	8.57	17.61	20.00	13.64	19.57	20.30	22.45	25.00
參加政府考試分發	0	2.99	8.57	5.03	0	9.09	8.70	3.76	6.12	3.57
從雜誌、報紙廣告自行應徵	0	40.30	40.00	44.03	46.67	40.91	30.43	43.61	38.78	42.86
學校就業輔導單位推薦	0	2.99	2.86	5.03	0	0	4.35	1.50	0	0
青輔會就業訊息	0	4.48	17.14	9.43	20.00	9.09	4.35	9.02	4.08	0
國民就業輔導中心就業訊息	0	5.97	2.86	4.40	0	9.09	0	3.01	4.08	3.57
民間職業所介紹	0	1.49	8.57	3.14	0	9.09	2.17	1.50	2.04	7.14
其他	0	1.49	5.71	4.40	6.67	4.55	2.17	3.76	4.08	0
總次數	0	67	35	159	15	22	46	133	49	28

在找尋工作期間生活費來源方面，家人的供應與自己的儲蓄大約是各佔一半，見表 5.17，其中女性對家人的依賴略高於男性。在不同學科之間的差異不大，見表 5.18。至於向銀行借貸及其他資金來源的比例都很少。

表 5.17 在找尋工作期間，生活費的來源：依學歷與性別區分

單位：%

來源	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
父母或家人供應	40.00	53.33	52.94	54.72	61.54	70.00
以往的積蓄	57.50	45.56	47.06	43.40	38.46	30.00
向他人或銀行借貸	2.50	0	0	0	0	0
其他	0	1.11	0	1.89	0	0
總次數	40	90	34	106	13	10

這些目前找不到工作的人，是否希望協助呢？表 5.19 顯示出一個有趣

的現象，即學歷高的（碩士以上）與學歷較低者（如專科）對於政府協助的需要都有超過 80% 的比例，然而大學畢業生需要協助的比例較低，但也都在七成以上。此一結果顯示這些目前失業的專上畢業生的確需要有關機構作更進一步的協助。

表 5.18 在找尋工作期間，生活費的來源：依學科區分

單位：%

科系	父母或家人供應	以往的積蓄	向他人或銀行借貸	其他	總次數
教育類	0	0	0	0	0
藝術人文學類	47.06	52.94	0	0	32
經濟及心理學類	64.71	35.29	0	0	16
商業管理及法律學類	51.11	47.78	0	1.11	86
自然科學學類	42.86	42.86	0	14.29	7
數學及電算機學類	45.45	54.55	0	0	11
醫藥衛生學類	62.50	33.33	0	4.17	25
工業工程及建築學類	52.11	46.48	1.41	0	70
農林漁牧及家政類	57.69	42.31	0	0	25
運輸通信大眾傳播(含其他)	42.86	57.14	0	0	14

表 5.19 目前是否需要協助找尋工作：依學歷與性別區分

單位：%

是否需要協助	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
不需要	12.20	19.10	30.56	24.53	7.69	30.00
需要協助	87.80	80.90	69.44	75.47	92.31	70.00
總次數	41	89	36	106	13	10

至於在不同學科方面，需要協助的比例也都很高，見表 5.20。其中又

以經濟與心理類(88.24%)、自然科學類(85.71%)與人文及藝術類(85.29%)最高，而以運輸通信類(64.29%)及商業管理類(73.63%)較低。

表 5.20 目前是否需要協助找尋工作：依學科區分

科系	單位：%		
	不需要	需要協助	總次數
教育類	0	0	0
藝術人文學類	14.71	85.29	34
經濟及心理學類	11.76	88.24	17
商業管理及法律學類	26.37	73.63	91
自然科學學類	14.29	85.71	7
數學及電算機學類	18.18	81.82	11
醫藥衛生學類	16.67	83.33	24
工業工程及建築學類	21.92	78.08	73
農林漁牧及家政類	16.00	84.00	25
運輸通信大眾傳播(含其他)	35.71	64.29	14

在這些目前失業者當中，超過八成以上表示需要學校或政府協助。但是在前面的表 5.15 尋找工作方法中，我們看到這些失業者透過學校就業輔導單位推薦的比例大約只在 3%，遠低於透過青輔會就業訊息的 9%。即使再加上師長推薦，這些失業者利用學校管道獲取就業訊息的比例也只有 5% 左右，此一比例明顯偏低。

其實目前許多學校已有提供一些就業諮詢與輔導的協助，但顯然效果有限。我們看到青輔會曾多次與學校合作舉辦企業學校徵才活動幾乎每一次都吸引大量應屆畢業生前往參加。但是全國有一百多所大學，青輔會人力有限，目前只能分別前往各校做青輔會業務範圍的介紹，加強並協助畢業生多多利用青輔會電腦網站及其他訊息。

爲了協助應屆畢業生更多容易找到工作，我們建議各大學畢業生就業輔導室應該每年至少自行舉辦一次企業校園徵才活動。因爲不同學校的科系不同，畢業學生的興趣也會不同，因此各校畢業生就業輔導室可依各校的特色去邀請相關企業前往舉辦校園徵才活動。目前只有少數知名大學偶

一爲之，而事實上每次活動的效果都不錯。因此，我們建議各校畢業生就業輔導室應該積極主動的舉辦類似活動，以增加應屆畢業生找到好工作的機會。

第5.2節 過去的工作經驗

在前節的問卷中資料中，我們知道將近一半的人都曾經有過工作經驗。我們可以經由這些工作經驗知道這些人離開過去工作的原因，比方說她們對學用配合、待遇、及工作環境的要求等等，或者也許這些人本身就喜歡更換工作。

首先，在第一個工作的工作經驗與所修科系的關係方面，我們看到大致來說，學歷愈高者學用配合度愈高，且女性畢業生的學用配合程度較男性高，見表 5.21。此一現象與目前已有工作者一致，但若我們再進一步比較這些失業者與目前已有工作者的學用配合度，則我們發現失業者在第一個工作的學用配合度最低。以專科學生為例，表 5.21 顯示，男性畢業生學用非常相近與有些相近的比例只有 25.00%；女性較高，也只有 35.71%。

表 5.21 第一個工作與所修科系關係：依學歷與性別區分

關係	單位：%					
	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
非常相近	10.71	17.14	21.05	36.62	80.00	25.00
有些相近	14.29	18.57	21.05	22.54	20.00	25.00
不太相近	32.14	14.29	26.32	15.49	0	50.00
完全無關	42.86	50.00	31.58	25.35	0	0
總次數	28	70	19	71	5	4

若再將之依不同學科區分，由表 5.22 得知，仍然是以醫藥衛生類的比例最高，有 52.94%是學用非常相近的，這與正就業者的情況相似。然而，一般來說由於，這些失業者的第一個工作經驗的學用配合度較低，使得在各科系畢業生之間也出現較低的學用配合度。以表 5.22 來看，學用非常相近與有些相近的比例最低的是農林漁牧類，只有 26.66%，其次是商業管理類的 41.53%。

在第一個工作更換工作原因方面，以待遇不佳、興趣不合、及不適應主

管領導方式為主要理由，見表 5.23。其中又以女性選擇待遇不佳的比例高達 18.15%，顯示目前失業者以前離職的主因與待遇有密切關係。在不同學歷方面，仍是以待遇不佳為離職的最主要原因，見表 5.24。不過，碩士以上畢業生對興趣是否合適則要求更多，達 14.29%。此外，「其它」因素也是重要原因，佔 17.37%。

表 5.22 第一份工作與所修科系關係：依學科區分

單位：%

科系	非常相近	有些相近	不太相近	完全無關	總次數
教育類	0	0	0	0	0
藝術人文學類	9.09	36.36	27.27	27.27	22
經濟及心理學類	37.50	12.50	37.50	12.50	8
商業管理及法律學類	26.15	15.38	18.46	40.00	65
自然科學學類	25.00	25.00	0	50.00	4
數學及電算機學類	22.22	22.22	33.33	22.22	9
醫藥衛生學類	52.94	5.88	5.88	35.29	17
工業工程及建築學類	19.57	26.09	19.57	34.78	46
農林漁牧及家政類	13.33	13.33	13.33	60.00	15
運輸通信大眾傳播(含其他)	38.46	15.38	15.38	30.77	13

表 5.23 第一份工作更換原因：依性別區分

單位：%

	全體	男性	女性
裁遣	2.30	0.98	2.74
待遇福利不佳	16.11	9.80	18.15
興趣不合	14.07	15.69	13.36
學非所用	9.97	11.76	9.25
工作環境不佳	9.21	8.82	9.25
沒有升遷機會	8.95	5.88	9.93
工作不安定	6.65	11.76	4.79
職位太低	0.26	0.98	1.37
不適應主管領導方式	11.76	12.75	11.30
人際關係不佳	1.28	1.96	1.03
搬家	1.28	0	1.71
其他	18.16	19.61	17.12
總次數	391	102	292

表 5.24 第一份工作更換原因：依學歷區分

	單位：%		
	專科	大學	碩士以上
裁遣	2.63	2.19	0
待遇福利不佳	14.21	19.13	7.14
興趣不合	13.68	14.75	14.29
學非所用	13.16	6.56	7.14
工作環境不佳	8.42	9.84	7.14
沒有升遷機會	10.00	7.65	7.14
工作不安定	8.95	4.37	7.14
職位太低	1.58	1.09	0
不適應主管領導方式	7.89	15.30	7.14
人際關係不佳	1.05	1.09	7.14
搬家	1.05	1.09	7.14
其他	17.37	16.94	28.57
總次數	190	183	14

在第二個工作方面，我們發現學用配合比例並沒有明顯變好，見表 5.25，甚至還略微變差。其中專科畢業生與大專畢業生在學用非常相近與有些相近的比例分別只有 35.00%與 39.13%，都與第一個工作的 32.66%與 55.55%接近，甚至更低，見表 5.26。

表 5.25 第二個工作與所修學科關係：依性別區分

關係	單位：%	
	男性	女性
非常相近	0	23.91
有些相近	33.33	15.22
不太相近	38.10	21.74
完全無關	28.57	39.13
總次數	21	46

表 5.26 第二個工作與所修學科關係：依學歷區分

單位：%

關係	專科	大學	碩士以上
非常相近	20.00	8.70	0
有些相近	15.00	30.43	50.00
不太相近	30.00	21.74	0
完全無關	35.00	39.13	50.00
總次數	40	23	2

至於在不同學科方面，仍然是以醫藥衛生類中有 75.00%的人學用十分相近，見表 5.27。不過由於樣本數目較少，因此統計統計的誤差可能會比較大，我們在使用這些統計資料時要注意。

表 5.27 第二個工作與所修學科關係：依學科區分

單位：%

科系	非常相近	有些相近	不太相近	完全無關	總次數
藝術人文學類	18.18	27.27	9.09	45.45	11
經濟及心理學類	0	0	0	0	0
商業管理及法律學類	21.74	30.43	34.78	13.04	23
自然科學學類	0	100.00	0	0	1
數學及電算機學類	0	0	0	100.00	2
醫藥衛生學類	75.00	0	0	25.00	4
工業工程及建築學類	0	25.00	41.67	33.33	12
農林漁牧及家政類	0	0	40.00	60.00	5
運輸通信大眾傳播(含其他)	0	0	28.57	71.43	7

在第二個工作更換的原因方面，表 5.28 顯示，不論是女性或是男性畢業生都是以不適應主管領導方式為離職的主要原因，其中男性佔 15.00%，女性則有 12.64%；其次，第二個重要的理由才是待遇不佳。至於在不同學歷方面，專科畢業生以待遇不佳為主要離職原因，佔 16.46%，但大專畢業生則以不適應主管領導方式主要原因，見表 5.29。最後，「其它」仍然是更換工作的重要原因之一，佔全體的 23.62%。

表 5.28 第二個工作更換原因：依性別區分

單位：%

	全體	男性	女性
裁遣	6.30	5.00	6.90
待遇福利不佳	13.39	15.00	12.64
興趣不合	10.24	7.50	11.49
學非所用	7.87	7.50	8.05
工作環境不佳	8.66	12.50	6.90
沒有升遷機會	7.09	2.50	9.20
工作不安定	5.51	10.00	3.45
職位太低	1.57	0	2.30
不適應主管領導方式	14.17	15.00	13.79
人際關係不佳	1.57	0	2.30
搬家	0	0	0
其他	23.62	25.00	22.99
總次數	127	40	87

表 5.29 第二個工作更換原因：依學歷區分

單位：%

	專科	大學	碩士以上
裁遣	3.80	10.26	0
待遇福利不佳	16.46	10.26	0
興趣不合	11.39	7.69	0
學非所用	8.86	5.13	0
工作環境不佳	8.86	7.69	33.33
沒有升遷機會	7.59	7.69	0
工作不安定	6.33	2.56	0
職位太低	2.53	0	0
不適應主管領導方式	12.66	15.38	33.33
人際關係不佳	1.27	0	0
搬家	0	0	0
其他	20.25	33.33	33.33
總次數	79	39	3

最後，我們再看看第三個工作與所修科系的關係，表 5.30 顯示仍然有很高比例與所修科系關係很低的，其中男性畢業生甚至沒有任何一位是與所修科系非常相近的，而只有 11.11% 有些相近。女性畢業生情況略佳，有 42.86% 是非常相近或有些相近。事實上，大致而言，女性畢業生學用配合程度一直都比男性畢業生要高。

表 5.30 第三個工作與所修課關係：依性別區分

單位：%

關係	男性	女性
非常相近	0	28.57
有些相近	11.11	14.29
不太相近	44.44	42.86
完全無關	44.44	14.29
總次數	9	7

至於在不同學歷方面，第三工作的學用配合情況自然不佳，以專科為例，不太相近者佔 50.00%，完全無關者佔 25.00%，而大專畢業生中也有 25.00% 是不太相近，更有 50.00% 是完全無關的，見表 5.31。

表 5.31 第三個工作與所修學科關係：依學科區分

單位：%

關係	專科	大學	碩士以上
非常相近	16.67	0	0
有些相近	8.33	25.00	0
不太相近	50.00	25.00	0
完全無關	25.00	50.00	0
總次數	12	4	0

在更換第三個工作的理由方面，女性離職然因主要是待遇不佳，男性則以工作不安定為主要理由，見表 5.32。至於在不同學歷方面，專科畢業生以待遇不佳和工作不安定為主要理由，而大學生則以職位太低和不適應

主管領導為主要原因。³ 此外，其他原因仍然是離職的重要原因之一。

表 5.32 第三個工作更換原因：依性別區分

單位：%

原因	男性	女性
裁遣	10.00	14.29
待遇福利不佳	10.00	28.57
工作不安定	30.00	0
職位太低	0	14.29
不適應主管領導方式	10.00	0
其他	40.00	42.86
總次數	10	7

表 5.33 第三個工作更換原因：依學歷區分

單位：%

原因	專科	大學	碩士以上
裁遣	9.09	16.67	0
待遇福利不佳	27.27	0	0
工作不安定	27.27	0	0
職位太低	0	16.67	0
不適應主管領導方式	0	16.67	0
其他	36.36	50.00	0
總次數	11	6	0

³ 此處因為樣本數太少，因此樣本代表性可能會有問題，統計誤差可能較顯著。

第5.3節 工作轉換與工資

首先，表 5.34 顯示全體畢業生離開上一個工作的平均時間為 4.20 個月。其中男性畢業生失業時間較長，達 5.10 個月，女性則有 3.64 個月。然而，她們平均有 1.52 次拒絕工作的機會，換句話說，這些人其實有很多機會可以就業的，可她們選擇失業的主因可能就在於對這些工作並不滿意。從這一個角度來看，這些人可能有部分是屬於自願性失業的。

表 5.34 目前失業者的工作期間、工作轉換與待遇：依性別區分

	全體失業者	男性	女性
擔任第一個工作的期間（月）	7.64 (8.83)	10.62 (13.71)	6.58 (5.91)
擔任第二個工作的期間（月）	4.45 (3.91)	4.40 (4.62)	4.48 (3.62)
擔任第三個工作的期間（月）	5.82 (5.74)	5.68 (5.04)	6.08 (7.51)
離開上一個工作的期間（月）	4.20 (6.01)	5.17 (8.68)	3.64 (4.03)
第一個工作的待遇（元）	24264 (8168)	29562 (10256)	22335 (6324)
第二個工作的待遇（元）	25182 (10767)	30183 (14103)	22795 (7874)
第三個工作的待遇（元）	28656 (15240)	32891 (18233)	22000 (4472)
目前可接受最低的工作待遇（元）	27351 (5930)	29783 (7428)	26286 (4800)
最近找工作平均拒絕工作的次數	1.92 (0.94)	1.82 (1.04)	1.96 (0.90)

附註：（a）括弧內為標準差（S.D.）。

在過去工作的期間來看，平均每個工作的期間均在半年左右，見表 5.34。與正就業者相比，這些平均工作期間略短於目前已有工作者的過去平均工作的期間。因此，此一結果似乎表示目前失業者本身對於更換工作的偏好高於目前已有工作者。⁴

⁴ 當然，一方面也許目前失業者對更換工作的偏好較高，因此我們會比較容易觀察到他們在失業。另外一個可能是，這些人也許本身就具有某些特性使得他們較易失業，比方說他們所念的科系、個人的特質等等。

至於在過去幾個工作的待遇方面，男性畢業生工資隨工作轉換而出現明顯上升的現象，由第一個工作的 29562 元上升到第三個工作的 32891 元。但是，令人意外的是，女性畢業生三個工作的薪資幾乎完全相同。此一現象顯示女性畢業生更換工作似乎對提升薪資並沒有多大的效果，或者可能她們有其他更換工作的理由⁵。

表5.35 目前失業者的工作期間、工作轉換與待遇：依學歷區分

	專科	大學	碩士以上
擔任第一個工作的期間（月）	8.45 (10.98)	7.10 (6.48)	6.19 (3.68)
擔任第二個工作的期間（月）	4.83 (4.40)	4.06 (2.98)	- -
擔任第三個工作的期間（月）	7.18 (6.63)	3.33 (2.80)	- -
離開上一個工作的期間	3.81 (5.91)	4.53 (5.77)	2.84 (3.02)
第一個工作的待遇（元）	22806 (8884)	24950 (6916)	32750 (6409)
第二個工作的待遇（元）	23649 (12609)	26832 (7129)	32500 (10607)
第三個工作的待遇（元）	29317 (18337)	27333 (6890)	- -
目前可接受工作的最低待遇（元）	25706 (5515)	27674 (5066)	35761 (6144)
最近找工作平均拒絕工作的次數	1.86 (0.90)	1.97 (0.99)	1.75 (0.89)

附註：（a）括弧內為標準差（S.D.）。

在不同學歷方面，專科畢業生在第三個工作上停留的時間較長，見表 5.35。至於在拒絕工作的次數方面，不同學歷之間的差異並不十分明顯。不過，在提高工資方面，不同學歷下都有明顯的差異，專科畢業生由第一個工作的 22806 元增加到第三個工作的 29317 元；而大學生則由 24950 元增加到第三個工作的 29317 元；而大學生則由 24950 元增加到 27333 元。

⁵ 依本章第二節的分析，目前失業者更換工作的理由主要在於對薪資的不滿，其中女性畢業生更是有很高的比例作如此的表示。因此，我們相信很多女性畢業生的確是爲了改善薪資待遇而工換工作。然而，由於市場上對女性工作者的某些限制或歧視，使得這些剛入社會的女性畢業生即使更換工作，對工資也沒有太大幫助，

若再將學歷與性別一一區分，則我們發現工作轉換對薪資的影響的差異主要出現在性別上，見表 5.36。

表5.36 目前失業者的工作期間、工作轉換與待遇：依學歷與性別區分

	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
擔任第一個工作的期間（月）	11.52 (16.35)	7.21 (7.66)	10.85 (11.39)	6.08 (3.80)	6.55 (4.53)	5.75 (2.87)
擔任第二個工作的期間（月）	5.21 (5.13)	4.66 (4.14)	4.07 (3.92)	4.06 (2.73)	-	-
擔任第三個工作的期間（月）	7.50 (5.44)	6.63 (9.32)	2.50 (2.08)	5.00 (4.24)	-	-
離開上一個工作的期間（月）	6.15 (10.24)	2.93 (2.60)	4.86 (7.59)	4.43 (5.10)	1.67 (1.53)	3.54 (3.63)
第一個工作的待遇（元）	27725 (12847)	20838 (5712)	31658 (5344)	23179 (6178)	30500 (8226)	35000 (3829)
第二個工作的待遇（元）	29570 (18353)	20917 (7905)	31667 (4320)	25126 (7225)	32500 (10607)	-
第三個工作的待遇（元）	35400 (22362)	20800 (4382)	28500 (8226)	25000 (4243)	-	-
目前可接受工作的最低待遇（元）	27748 (7241)	26802 (5928)	30278 (6595)	26806 (4128)	35962 (7183)	35500 (4830)
最近找工作平均拒絕工作的次數	1.91 (1.040)	1.84 (0.83)	1.67 (1.05)	2.05 (0.97)	1.25 (0.50)	2.25 (0.96)

附註：（a）括弧內為標準差（S.D.）。

最後，在不同學歷方面，不同學科之間對於更換工作的頻率、工作期間、及對工資的影響都很不一致。比方說，在離開上一個工作的期間來看，以經濟及心理類的 7.00 個月最長，而以自然科學類的 2.80 個月運輸通信類的 2.95 個月最短。在平均拒絕工作的次數方面，以自然科學類的 3.00 次最多，以醫藥衛生類（1.69 次）及農林漁牧類（1.69 次）較少。

至於在工作轉換對薪資的影響方面，大致上亦呈現薪資隨工作轉換而提升的現象，見表 5.37。其中又以工業工程類由 27414 元上升到 55000 元最為顯著。運輸通信類亦很明顯，由 21508 元增加到 34000 元。此一結果表示這幾個科系相關工作中，工作經驗對薪資的影響最大。

表 5.37 目前失業者的工作期間、工作轉換與待遇：依學科區分

	教育學 類	藝術,人 文學類	經濟及心 理學類	商業,管理 及法律學 類	自然科 學學類
擔任第一個工作的期間(月)	-	7.31 (9.99)	10.50 (12.11)	7.58 (7.34)	6.00 (2.16)
擔任第二個工作的期間(月)	-	5.45 (3.56)	-	4.35 (3.89)	1.00 -
擔任第三個工作的期間(月)	-	3.88 (3.33)	-	7.50 (7.23)	2.00 -
離開上一個工作的期間(月)	-	5.50 (8.35)	7.00 (11.88)	2.96 (3.08)	2.80 (2.51)
第一個工作的待遇(元)	-	22223 (6870)	26550 (8691)	23941 (6439)	26000 (5228)
第二個工作的待遇(元)	-	30514 (5757)	-	21182 (7252)	28000 -
第三個工作的待遇(元)	-	26000 (7832)	-	25257 (5354)	26000 -
目前可接受工作的最低待遇(元)	-	26929 (4661)	29559 (7717)	26291 (4734)	27500 (7071)
最近找工作平均拒絕工作的次數	-	1.90 (0.91)	2.14 (1.21)	1.88 (0.96)	3.00 (1.00)

附註：(a)括弧內為標準差(S.D.)。

	數學及電算 機學類	醫藥衛 生學類	工業工程及建 築學類	農林漁牧及 家政學類	運輸通 信及大 眾傳播 學類
擔任第一個工作的期間（月）	6.56 (3.40)	5.03 (3.12)	9.99 (13.23)	7.25 (5.91)	4.81 (2.53)
擔任第二個工作的期間（月）	4.00 (1.41)	3.50 (2.12)	4.87 (5.38)	4.90 (5.73)	3.86 (2.12)
擔任第三個工作的期間（月）	-	-	13.50 (2.12)	4.75 (1.770)	-
離開上一個工作的期間（月）	3.50 (1.51)	3.51 (2.90)	5.21 (8.01)	4.82 (3.89)	2.95 (1.65)
第一個工作的待遇（元）	22533 (2839)	26044 (9714)	27414 (11176)	19533 (6699)	21508 (5314)
第二個工作的待遇（元）	19000 (1414)	25625 (11456)	30083 (19124)	22800 (10035)	24333 (3502)
第三個工作的待遇（元）	-	15000	55000 (42426)	25000 (7071)	34000
目前可接受最低的工作待遇（元）	-	-	-	-	-
	27955 (5222)	29100 (8627)	28185 (6786)	25962 (5248)	26786 (3315)
最近找工作平均拒絕工作的次數	1.86 (0.69)	1.69 (0.75)	1.94 (1.04)	1.69 (0.95)	2.17 (0.83)

附註：（a）括弧內為標準差（S.D.）。

第5.4節 對未來工作的預期

我們最後再來探討目前失業學生對未來工作的預期。首先，在工作轉換的學用配合度方面，畢業生對學用配合的要求並不十分強烈，見表 5.38。要求一定要找到學用配合才去工作的人大約只有 10% 左右，其中碩士女性畢業生比例較高，有 30.00%，其餘大多在 10% 上下。換句話說，將近九成目前失業的學生他們只要學用稍微配合，甚至完全無關都無妨。與目前已有工作者對未來更換工作的學用配合要求相比，此處的比例要低很多，一方面固然是因為畢業生對未來學用配合的要求並不高；另一方面，目前失業者希望早一點找到工作，因此他們對於學用配合的要求自然更低。

表 5.38 若有工作，學用配合的態度：依學歷與性別區分

態度	單位：%					
	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
一定要找到學用配合才作	2.50	11.11	16.67	5.56	7.69	30.00
學用稍配合即願意作	57.50	41.11	47.22	52.78	46.15	50.00
學用不配合亦無妨	40.00	47.78	36.11	41.67	46.15	20.00
總次數	40	90	36	108	13	10

至於在不同學科方面，目前失業者中，只有醫藥衛生類有 36.00% 要求一定要學用配合才去工作，而工業工程有 12.33% 以外，其餘學科都不到 10%，見表 5.39。其餘如運輸通信類、經濟及心理類、及數學及電算機類都有超過六成以上的失業畢業生完全不在乎學用配合的問題。

在願意接受的最低工資方面，不同學歷與不同性別之間有相當明顯的差異。表 5.40 顯示，專科畢業生可以接受的最低工資最大比例集中在 2.5 萬到 3 萬之間，佔 41.46%，女性畢業生則集中在 2 萬到 2.5 萬之間，佔 54.44%。碩士以上男性畢業生可接受工資最高比例出現在 3.5 萬到 4 萬之間，佔 46.15%，女性碩士畢業生則以選擇 3 萬到 3.5 萬的比例最多，有 40.00%。若以平均數來看，大致上仍呈獻男性對工資的要求高於女性，高學歷者高於低學歷者。比方說，專科男性的平均可接受最低工資為 27748

元，女性畢業生則為 26802 元；而碩士以上畢業生男性為 35962 元，女性則為 35500 元。

表 5.39 若有工作，學用配合的態度：依學科區分

科系	單位：%			總次數
	一定要學 用配合才 願意做	學用稍配 合即願意 做	學用不必 配合	
教育類	0	0	0	0
藝術人文學類	2.86	68.57	28.57	35
經濟及心理學類	0	35.29	64.71	17
商業管理及法律學類	5.56	55.56	38.89	90
自然科學學類	0	57.14	42.86	7
數學及電算機學類	0	36.36	63.64	11
醫藥衛生學類	36.00	36.00	28.00	25
工業工程及建築學類	12.33	45.21	42.47	73
農林漁牧及家政類	7.69	42.31	50.00	26
運輸通信大眾傳播(含其他)	7.14	28.57	64.29	14

表 5.40 若有雇主要雇你，則願意接受的每月最低待遇：依學歷與性別區分

待遇	單位：%					
	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
20000以下	2.44	6.67	2.78	1.85	0	0
20001—25000	34.15	54.44	8.33	30.56	7.69	0
25001—30000	41.46	31.11	41.67	49.07	7.69	10.00
30001—35000	12.20	3.33	36.11	16.67	23.08	40.00
35001—40000	7.32	4.44	5.56	0.93	46.15	30.00
40001—45000	0	0	2.78	0.93	7.69	20.00
50001—55000	0	0	0	0	7.69	0
55001—60000	0	0	2.78	0	0	0
60001—65000	2.44	0	0	0	0	0
平均金額	27748	26802	30278	26806	35962	35500
總次數	41	90	36	108	13	10

另外值得一提的是，這些失業者可接受的最低工資要明顯的低於目前已有工作者對未來工作的希望工資，而且也低於目前不在勞動市場上的專上畢業生對未來工作可接受的最低工資。比方說，目前未參與勞動市場中專科男性與女性畢業生未來可接受的最低工資分別為 33956 元與 28653 元，遠高於目前失業者可接受的最低工資，27448 元與 26802 元；而目前不在勞動市場中碩士以上男性與女性畢業生未來可接受的最低工資分別為 35318 元與 36071 元，亦遠高於目前失業者可接受的最低工資，35962 元與 35500 元。造成此種差異一方面是在目前失業者對勞動市場的訊息較充分，一方面也反映出他們的壓力而不得不對市場做出的讓步。此結果與 Kasper(1967)及林祖嘉（1991，1992）的實証結果相一致。Kasper（1967）利用美國全體失業者的資料，研究發現當失業期間每增加一個月時，實質保留工資會下降 0.375%。林祖嘉（1991，1992）利用台灣地區專上畢業者的資料，研究發現當失業時間每增加一個月時，實質保留工資會下降 0.32%到 0.59%，與美國的實証結果相近。

在不同學科方面，目前失業者可接受的最低工資差異不大。其中大部分的選擇都集中在 2 萬到 2.5 萬與 2.5 萬到 3 萬之間，見表 5.41。若以平均數來看，以經濟與心理類的 29559 元最高，醫藥衛生類的 29100 元次之；而以農林漁牧類的 25962 元及商業管理類的 26281 元最低。雖然這些薪資排列大致上與工作者的實際薪資排列近似，但與實際薪資的差異相比，不同科系之間可接受的最低工資差異較少。此一結果顯示，雖然有些科系的畢業生找到工作的比例較高，但面對失業以後，在失業的壓力下都會降低其可接受的最低工資，從而使得失業者之間可接受最低工資的差異少。

表 5.41 若有雇主要雇你，則願意接受的每月最低待遇：依學科區分

單位：%

科系	20000 以下	20001- 25000	25001- 30000	30001- 35000	35001- 40000	40001- 45000	50001- 55000	55001- 60000	60001- 65000	平均 金額	總次數
教育類	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
藝術人文學類	0	37.14	45.71	11.43	2.86	2.86	0	0	0	26929	35
經濟及心理學類	5.88	11.76	52.94	11.76	11.76	0	5.88	0	0	29559	17
商業管理及法律學類	5.49	36.26	40.66	13.19	3.30	1.10	0	0	0	26291	91
自然科學學類	0	57.14	14.29	0	28.57	0	0	0	0	27500	7
數學及電算機學類	0	27.27	54.55	0	18.18	0	0	0	0	27955	11
醫藥衛生學類	8.00	28.00	24.00	24.00	8.00	4.00	0	4.00	0	29100	25
工業工程及建築學類	1.37	35.62	32.88	17.81	8.22	2.74	0	0	1.37	28185	73
農林漁牧及家政類	7.69	38.46	30.77	19.23	3.85	0	0	0	0	25962	26
運輸通信大眾傳播 (含其他)	0	35.71	42.86	21.43	0	0	0	0	0	26786	14

最後，對於目前失業者的工作機構選擇方面，大致上與目前正有工作者類似，即學歷愈高者對學校與學術機構的興趣愈高，而且女性畢業生又高於男性，見表 5.42。比方說，專科男性希望進入學校或研究機構的比例只有 7.32%，女性略高，有 20.00%；但對碩士以上畢業生而言，此一比例高出許多，其中男性達到 46.15%，女性更高達 50.00%。此外，專科畢業生對公營企業的偏好遠高於大學畢業生與碩士以上畢業生，這亦與目前已有工作者的偏好相同。

表 5.42 最希望在哪一機構工作：依學歷與性別區分

單位：%

機構	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
學校或學術研究機構	7.32	20.0	30.56	45.79	46.15	50.00
社會文化事業	4.88	8.89	2.78	5.61	0	10.00
公營事業機構	39.02	27.78	13.89	15.89	7.69	0
政府行政機構	4.88	18.89	16.67	12.15	7.69	10.00
民營企業(受雇)	36.59	18.89	27.78	18.69	38.46	30.00
自行創業或與人合夥	4.88	0	8.33	0	0	0
其他	2.44	5.56	0	1.87	0	0
總次數	41	90	36	107	13	10

在不同學科方面，對工作機構的偏好也有明顯不同，見表 5.43。比方說，運輸通信、藝術與人文學類、數學及電算機類、及農林漁牧類對學校與研究機構的偏好都超過四成以上，而此四類也同時對公營企業有很高的偏好。至於在民營企業方面，以自然科學類的 57.14%及經濟與心理類的 41.18%最高。

表 5.43 最希望在哪一機構工作：依學科區分

單位：%

科系	學校或 學術研 究機構	社會文 化事業	公營事 業機構	政府行 政機構	民營企 業(受 雇)	自行創 業或與 人合夥	其他	總次數
教育類	0	0	0	0	0	0	0	0
藝術人文學類	48.57	17.14	2.86	14.29	14.29	2.86	0	35
經濟及心理學類	29.41	0	11.76	17.65	41.18	0	0	17
商業管理及法律學類	31.52	9.78	21.74	11.96	21.74	1.09	2.17	92
自然科學學類	0	0	28.57	14.29	57.14	0	0	7
數學及電算機學類	45.45	0	27.27	18.18	9.09	0	0	11
醫藥衛生學類	32.00	0	20.00	20.00	12.00	0	16.00	25
工業工程及建築學類	14.08	2.82	28.17	11.27	33.80	7.04	2.82	71
農林漁牧及家政類	42.31	3.85	30.77	15.38	3.85	0	3.85	26
運輸通信大眾傳播 (含其他)	50.00	7.14	21.43	0	21.43	0	0	14

第六章 目前未參與勞動市場者對未來工作態度之分析

第6.1節 未參與勞動市場的原因

雖然本研究主要目的在探討專上畢業生勞動市場的參與狀況與目前工作的情形，然而一方面由於在我們回收的問卷中有相當高比例的專上畢業生目前不在勞動市場上，若不對這些人的行為加以探討，則有些可惜；更重要的是，事實上這些人大部份會在未來進入市場，因此我們仍然應該要瞭解這些人對未來工作的預期才是。因此，我們在這一章中，對這些不在市場上的專上畢業生的行為也略做分析。我們在這一節先說明這些人不參與勞動市場的原因，在下一節我們再分析他們對未來工作的預期。

在我們回收的問卷中，共有 611 人沒有參加勞動市場，佔全部樣本數目 2574 人的 23.74%。¹

在最近不打算找工作的理由方面，以繼續求學深造的比例最高。表 6.1 顯示，男性中有 56.07%的人是因想繼續求學而未參與勞動市場，女性則更高達 85.97%做如是的想法。至於男性還有 25.70%是屬於其他原因，其中最主要的就是這些人目前正在服兵役。至於其他理由所佔的比例都很低，如工作難找、薪資太低、沒有適合工作等等，所佔的比例都不到 10%。而個人因素與家庭因素所佔的比例更低，顯示大專畢業生絕大多數都是有心要參與勞動市場的。

¹ 此處的 611 人不包括目前正在準備求職考試與參加政府公職考試的專上畢業生，事實上，若依定義，這些人應屬於非參與勞動市場者。但一旦他們參加考試之後，他們會立即進入市場，因此本研究在處理時，把他們與失業者一同處理，但不算在失業人口中。此種作法的主要理由在於增加選擇即將進入市場者的觀察值數目，否則由於失業率較低，可能會使失業者觀察值數目太少，而無法做有意義的統計推論。

再依學歷區分，表 6.2 顯示不同學歷仍以繼續求學為主要原因，其中專科的比例為 75.61%，大學為 73.58%，研究所為 53.49%。此一結果表示學歷愈低者有愈大的誘因繼續唸書。至於不同學歷與不同性別之間的分配也十分相似，見表 6.3。

表 6.1 最近不打算找工作的理由：依性別區分

理由	單位：%	
	男性	女性
不缺錢或根本不想找工作	1.40	0.72
繼續求學深造	56.07	85.97
家庭因素(結婚,生子,照顧家人…)	0.93	2.88
個人因素(身體狀況不適…)	0.93	1.08
沒有適合工作	5.61	3.60
工作太難找	6.07	1.80
薪資太低	3.27	1.08
其他	25.70	2.88
總次數	214	278

在不同學科方面，表 6.4 顯示大多數學科畢業生都因為想要繼續唸書，而沒有參與勞動市場。唯獨自然科學類與工業工程類有些不同，其中工業工程類有較高比例在當兵，因為其中男性畢業生的比例偏高。另外，自然科學類有相當大的比例是因為沒有適合的工作（15.38%）與工作太難找（15.38%），而沒有參與市場，見表 6.4。這些人是我們所謂的「因失望而離開市場者」(discourage worker)，他們退出市場會造成高級人力資源的無謂損失，值得吾人注意。

表 6.2 最近不打算找工作的理由：依學歷區分

理由	單位：%		
	專科	大學	碩士以上
不缺錢或根本不想找工作	0.35	1.89	2.33
繼續求學深造	75.61	73.58	53.49
家庭因素(結婚,生子,照顧家人...)	3.14	0.63	0
個人因素(身體狀況不適...)	0.70	1.26	2.33
沒有適合工作	4.18	3.14	9.30
工作太難找	4.88	1.89	2.33
薪資太低	1.74	3.14	0
其他	9.41	14.47	30.23
總次數	287	159	43

表 6.3 最近不打算找工作的理由：依學歷與性別區分

理由	單位：%					
	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
不缺錢或根本不想找工作	0	0.50	2.25	1.43	2.56	0
繼續求學深造	54.65	84.58	60.67	90.00	48.72	100
家庭因素(結婚,生子,照顧家人...)	2.33	3.48	0	1.43	0	0
個人因素(身體狀況不適...)	0	1.00	1.12	1.43	2.56	0
沒有適合工作	4.65	3.98	4.49	1.43	10.26	0
工作太難找	10.47	2.49	3.37	0	2.56	0
薪資太低	3.49	1.00	4.49	1.43	0	0
其他	24.42	2.99	23.60	2.86	33.33	0
總次數	86	201	89	70	39	4

表 6.4 最近不打算找工作的理由：依學科區分

單位：%

畢業科系	不缺錢 或根本 不想找 工作	繼續求 學深造	家庭因 素(結 婚,生 子,照 顧家 人…)	個人因 素(身 體狀況 不 適…)	沒有適 合工作	工作太 難找	薪資太 低	其他	總次數
教育學類	0	0	0	0	0	0	0	0	46
藝術,人文學學類	0	82.61	2.17	0	8.70	2.17	2.17	2.17	17
經濟及心理學類	0	82.35	5.88	5.88	5.88	0	0	0	147
商業,管理及法律學類	1.36	83.67	1.36	0	3.40	2.72	0.68	6.80	13
自然科學學類	0	38.46	0	0	15.38	15.38	7.69	23.08	22
數學及電算機學類	0	86.36	4.55	0	4.55	0	4.55	0	33
醫藥衛生學類	3.03	81.82	6.06	0	0	0	3.03	6.06	147
工業工程及建築學類	1.36	57.82	0.68	0.68	5.44	5.44	2.04	26.53	45
農林漁牧及家政學類	0	71.11	2.22	2.22	0	2.22	2.22	15.56	15
運輸通信及大眾傳播學 類(含其他)	0	66.67	6.67	6.67	6.67	13.33	6.67	0	485

第6.2節 未參與勞動市場者對未來工作之預期

首先，在未來工作的學用配合度方面，不論是男性或是女性畢業生對學用配合的要求都不強烈。表 6.5 顯示，在要求一定要先找到學用配合才去工作的比例中，男性只佔 16.96%，女性只佔 17.08%。超過一半的人，只要學用稍微配合即可。甚至有 32.18%的男性與 24.22%的女性畢業生既使學用不配合，也不會妨礙他們接受工作的意願。

表 6.5 未來工作學用配合態度：依性別區分

單位：%		
未來工作學用配合態度	男性	女性
未來沒就業打算	0.35	0.62
一定找到學用配合才作	16.96	17.08
學用稍配合即願意去做	50.52	58.07
學用不必配合也無妨	32.18	24.22
總次數	289	322

在不同學歷方面，碩士與大學畢業生對學用配合的要求較強烈，但也只有 19.21%與 19.05%，顯示大多數人仍然不是十分介意是否學用配合，見表 6.6。在不同性別與不同學歷方面的分配也很類似，見表 6.7。

表 6.6 未來工作學用配合態度：依學歷區分

單位：%			
未來工作學用配合態度	專科	大學	碩士以上
未來沒就業打算	0.94	0	0
一定找到學用配合才作	15.00	19.21	19.05
學用稍配合即願意去做	53.75	53.69	59.52
學用不必配合也無妨	30.31	27.09	21.43
總次數	320	203	84

表 6.7 未來工作學用配合態度：依學歷與性別區分

單位：%

未來工作學用配合態度	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
未來沒就業打算	1.03	0.90	0	0	0	0
一定找到學用配合才作	13.40	15.70	18.26	20.45	19.48	14.29
學用稍配合即願意去做	46.39	56.95	48.70	60.23	58.44	71.43
學用不必配合也無妨	39.18	26.46	33.04	19.32	22.08	14.29
總次數	97	223	115	88	77	7

至於在不同學科方面，對於學用配合的要求仍然不高。唯一例外的是醫藥衛生學科，在該學科的畢業生當中有將近一半（47.22%）的人要求一定要找到學用配合的工作才會去做。主要原因在於醫藥學科是非常專門的學科，一方面可能是選擇這些科系的學生對於這些科系的興趣十分強烈；另一方面，則可能是這些科系畢業的學生想轉業可能也不太容易之故。

表 6.8 未來工作學用配合態度：依學科區分

單位：%

畢業科系	未來沒 就業打算	一定找到 學用配合 才作	學用稍配 合即願意 去做	學用不必 配合也無妨	總次數
教育學類	0	0	0	100	1
藝術,人文學學類	0	19.15	61.70	19.15	47
經濟及心理學類	0	20.83	66.67	12.50	24
商業,管理及法律學類	0	14.37	63.22	22.41	174
自然科學學類	0	6.25	43.75	50.00	16
數學及電算機學類	0	16.67	55.56	27.78	36
醫藥衛生學類	0	47.22	41.67	11.11	36
工業工程及建築學類	1.04	15.54	52.33	31.09	193
農林漁牧及家政學類	1.79	17.86	37.50	42.86	56
運輸通信及大眾傳播學類(含其他)	0	5.26	52.63	42.11	19

在未來就業機構的選擇方面，不同性別之間有相當大的差異。一般來說，女性對於學校與學術機構、政府與公營事業的偏好較高；男性則以選擇民營企業的比例最高，達 44.41%，見表 6.9。此一結果亦充分反映目前國人對男性與女性的標準看法，即男性應該到民營企業去打拼，只要有能力，未來機會較大。而女性則應選擇學校、政府與公營事業，以求得一個穩定有保障的工作，此種標準且固定的想法顯然仍相當程度的存在大多數專上畢業生的觀念中。

表 6.9 如果未來有就業打算，希望在哪一類機構工作：依性別區分

機構	單位：%	
	男性	女性
未來沒有就業打算	0.70	0.32
學校或學術研究機構	26.57	37.03
社會文化事業	1.75	6.65
公營事業機構	11.19	12.97
政府行政機構	6.29	13.29
民營企業	44.41	24.05
自行創業或與人合夥	7.69	3.16
其他	1.40	2.53
總次數	286	316

在不同學歷方面，以碩士以上對民營企業的偏好最高，達 48.81%，見表 6.10。而大學畢業生則對學校與學術機構的偏好最大，達 40.30%。專科生由於學歷較低，因此選擇學校與學術機構的比例略低，他們反而有很高的比例希望進入公營企業（16.29%）與政府部門（11.82%），這二比例皆遠高於大學與研究所畢業生。

至於在不同學歷與不同性別對工作機構的偏好也有明顯的差異，表 6.11 顯示，女性的碩士畢業生有 71.43% 希望進入學校或研究機構，而男性碩士畢業生的比例卻只有 33.77%。另一方面，女性的專科畢業生有 30.88% 希望進入學校或研究機構，而男性專科畢業生卻低到只有 14.58% 有此願望。

表 6.10 如果未來有就業打算，希望在哪一類機構工作：依學歷區分

單位：%

機構	專科	大學	碩士以上
未來沒有就業打算	0.96	0	0
學校或學術研究機構	25.88	40.30	36.90
社會文化事業	4.47	5.47	0
公營事業機構	16.29	7.96	5.95
政府行政機構	11.82	7.46	7.14
民營企業	31.31	31.84	48.81
自行創業或與人合夥	7.03	4.48	1.19
其他	2.24	2.49	0
總次數	313	201	84

表 6.11 如果未來有就業打算，希望在哪一類機構工作：依學歷與性別區分

單位：%

機構	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
未來沒有就業打算	2.08	0.46	0	0	0	0
學校或學術研究機構	14.58	30.88	31.86	51.14	33.77	71.43
社會文化事業	1.04	5.99	3.54	7.95	0	0
公營事業機構	17.71	15.67	8.85	6.82	6.49	0
政府行政機構	6.25	14.29	5.31	10.23	7.79	0
民營企業	42.71	26.27	41.59	19.32	50.65	28.57
自行創業或與人合夥	15.63	3.23	5.31	3.41	1.30	0
其他	0	3.23	3.54	1.14	0	0
總次數	96	217	113	88	77	7

最後，不同學科畢業生對於公營企業與政府機構的偏好也有顯著差異，表 6.12 顯示，對學校與學術機構最感興趣的是藝術與人文學科，佔 57.45%；其次是自然科學類，也有 52.94%。同時民營企業偏好最高的是工業工程及建築類，比例高達 50.27%；其次是商業管理類及運輸通信類，分別為 33.14%與 33.33%。

表 6.12 如果未來有就業打算，希望在哪一類機構工作：依學科區分

單位：%

畢業科系	未來沒有就業打算	學校或學術研究機構	社會文化事業	公營事業機構	政府行政機構	民營企業	自行創業或與人合夥	其他	總次數
教育學類	0	100	0	0	0	0	0	0	1
藝術、人文學學類	0	57.45	12.77	0	10.64	12.77	2.13	4.26	47
經濟及心理學類	0	45.83	0	8.33	12.50	29.17	0	4.17	24
商業、管理及法律學類	0	25.00	6.98	14.53	14.53	33.14	2.91	2.91	172
自然科學學類	0	52.94	5.88	0	11.76	23.53	0	5.88	17
數學及電算機學類	0	45.71	0	8.57	11.43	28.57	2.86	2.86	35
醫藥衛生學類	0	41.67	0	13.89	5.56	27.78	8.33	2.78	36
工業工程及建築學類	0.53	18.18	1.60	14.44	5.35	50.27	9.09	0.53	187
農林漁牧及家政學類	3.57	44.64	5.36	14.29	14.29	10.71	7.14	0	56
運輸通信及大眾傳播學類(含其他)	0	38.89	5.56	16.67	5.56	33.33	0	0	18

在未來工作地點的選擇方面，性別與學歷之間的差異卻不大，見表 6.13、6.14、與 6.15，其中大都有一半左右的人較偏好都市地區，只有 5%左右選擇偏好鄉鎮，剩下的則不拘地區。然而，在不同學科之間，對地區的選擇則有較大差異。表 6.16 顯示，商業管理學科與經濟及心理學科對於都市地區的偏好較高，分別達 68.00%與 62.50%；而農林漁牧學科對都市地區的偏好較低，只有 36.36%。造成此種現象的主因當然是因為都市地區商業較發達，故商業與管理會較偏好都市地區；而農林漁牧學科則有很多要到郊外與鄉下的農業與漁牧場所去，因此到鄉鎮及其他地區的機會較大。

在縣市的選擇方面，以台北市所佔比例最高，女性畢業生有 55.06%希望去台北市工作，男性則有 42.22%，見表 6.17。其次的選擇為高雄市與台中市，但比例都遠低於台北市。在不同學歷方面，仍是以台北市為主要選擇地區。但較例外的是，碩士以上畢業生以新竹市為其第二主要選擇，佔 19.44%，見表 6.18，其主要原因可能與新竹的科學園區有關，因為園區中需要大量的高科技人才。若再將學歷中的性別加以區分，則以專科男性畢業生選擇台北市的比例最低，只有 32.50%。而這些男性專科畢業生選擇高雄市的比例則有 22.5%，遠高於其他畢業生，見表 6.19。主要原因是專科畢業生中有較高比例對國營事業有興趣，而國營事業又以位處高雄

市者屬多，如中油、中船、中鋼等等。

表 6.13 如果未來想工作，最喜歡的工作地點：依性別區分

單位：%

地點	男性	女性
未來沒有就業打算	0.35	0.31
地區不拘	33.33	24.92
都市地區	50.53	56.39
鄉鎮地區	4.56	3.74
偏遠及離島地區	0	0.31
尚未決定	11.23	14.33
總次數	285	321

表 6.14 如果未來想工作，最喜歡的工作地點：依學歷區分

單位：%

地點	專科	大學	碩士以上
未來沒有就業打算	0.32	0.50	0
地區不拘	26.27	30.85	34.12
都市地區	54.43	55.72	47.06
鄉鎮地區	3.48	3.98	7.06
偏遠及離島地區	0	0.50	0
尚未決定	15.51	8.46	11.76
總次數	316	201	85

表 6.15 如果未來想工作，最喜歡的工作地點：依學歷與性別區分

單位：%

地點	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
未來沒有就業打算	0	0.45	0.88	0	0	0
地區不拘	32.26	23.77	33.33	27.59	34.62	28.57
都市地區	46.24	57.85	56.14	55.17	47.44	42.86
鄉鎮地區	4.30	3.14	3.51	4.60	6.41	14.29
偏遠及離島地區	0	0	0	1.15	0	0
尚未決定	17.20	14.80	6.14	11.49	11.54	14.29
總次數	93	223	114	87	78	7

表 6.16 如果未來想工作，最喜歡的工作地點：依學科區分

單位：%

畢業科系	未來沒有就業打算	地區不拘	都市地區	鄉鎮地區	偏遠及離島地區	尚未決定	總次數
教育學類	0	0	100.00	0	0	0	1
藝術、人文學學類	0	23.40	59.57	2.13	0	14.89	47
經濟及心理學類	0	20.83	62.50	0	0	16.67	24
商業、管理及法律學類	0.57	14.86	68.00	3.43	0	13.14	175
自然科學學類	0	52.94	41.18	0	0	5.88	17
數學及電算機學類	0	36.11	50.00	8.33	0	5.56	36
醫藥衛生學類	0	38.89	38.89	2.78	2.78	16.67	36
工業工程及建築學類	0	36.70	47.87	4.79	0	10.64	188
農林漁牧及家政學類	1.82	36.36	36.36	7.27	0	18.18	55
運輸通信及大眾傳播學類(含其他)	0	27.78	50.00	5.56	0	16.67	18

表 6.17 未來選擇在哪一縣市工作：依性別區分

單位：%

縣市	男性	女性
台北市	42.22	55.06
高雄市	14.81	15.17
新竹市	8.15	1.69
台中市	13.33	13.48
嘉義市	0.74	0
台南市	2.22	1.69
台北縣	6.67	5.62
桃園縣	6.67	3.93
新竹縣	2.22	1.69
台中縣	0.74	1.12
台南縣	1.48	0.56
高雄縣	0.74	0
總次數	135	178

表 6.18 未來選擇在哪一縣市工作：依學歷區分

單位：%

縣市	專科	大學	碩士以上
台北市	43.11	58.72	50.00
高雄市	20.96	9.17	5.56
新竹市	1.80	3.67	19.44
台中市	14.97	12.84	8.33
嘉義市	0	0.92	0
台南市	1.80	0.92	5.56
台北縣	6.59	5.50	5.56
桃園縣	5.39	5.50	2.78
新竹縣	2.99	0	2.78
台中縣	1.20	0.92	0
台南縣	1.20	0.92	0
高雄縣	0	0.92	0
總次數	167	109	36

表 6.19 未來選擇在哪一縣市工作：依學歷與性別區分

單位：%

縣市	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
台北市	32.50	46.46	45.16	76.60	48.48	66.67
高雄市	22.50	20.47	14.52	2.13	6.06	0
新竹市	5.00	0.79	3.23	4.26	21.21	0
台中市	17.50	14.17	12.90	12.77	9.09	0
嘉義市	0	0	1.61	0	0	0
台南市	0	2.36	1.61	0	6.06	0
台北縣	5.00	7.09	8.06	2.13	6.06	0
桃園縣	7.50	4.72	9.68	0	0	33.33
新竹縣	5.00	2.36	0	0	3.03	0
台中縣	0	1.57	1.61	0	0	0
台南縣	5.00	0	0	2.13	0	0
高雄縣	0	0	1.61	0	0	0
總次數	0	0	62	47	33	3

不同學科方面在縣市之間的選擇，也有很大差異。比方說，經濟及心理學科畢業生有 93.33%選擇希望留在台北市，而運輸通信學科卻只有 22.22%要留在台北市。另一方面，運輸通信學科畢業生則有 55.56%想要去高雄市。此外，醫藥衛生學科畢業生有 30.77%希望到台中市去服務，這些都是較明顯的不同。

表 6.20 未來選擇在哪一縣市工作：依學科區分

畢業科系	單位：%												總次數
	台北市	高雄市	新竹市	台中市	嘉義市	台南市	台北縣	桃園縣	新竹縣	台中縣	台南縣	高雄縣	
教育學類	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
藝術、人文學學類	51.85	18.52	0	11.11	0	7.41	3.70	7.41	0	0	0	0	27
經濟及心理學類	93.33	0	6.67	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15
商業、管理及法律學類	55.17	11.21	2.59	13.79	0.86	1.72	7.76	5.17	0.86	0.86	0	0	116
自然科學學類	42.86	14.29	14.29	0	0	0	14.29	14.29	0	0	0	0	7
數學及電算機學類	40.00	13.33	0	40.00	0	0	6.67	0	0	0	0	0	15
醫藥衛生學類	61.54	0	0	30.77	0	0	0	0	0	0	7.69	0	13
工業工程及建築學類	37.50	15.91	10.23	11.36	0	1.14	7.95	6.82	5.68	0	2.27	1.14	88
農林漁牧及家政學類	47.37	31.58	0	15.79	0	0	0	0	0	5.26	0	0	19
運輸通信及大眾傳播學類(含其他)	22.22	55.56	0	0	0	0	0	11.11	0	11.11	0	0	9

在未來找工作時的最低可接受工資方面，男性畢業生最高比例在 3 萬到 3.5 萬之間，佔 28.77%。女性則最高比例則出現在 2 萬到 2.5 萬之間，佔 31.15%，見表 6.21。平均而言，男性的平均可接受最低工資為 33956 元，女性則為 28653 元，兩者的差異十分明顯，更有意思的是，與本研究第三章中畢業時即可接受最低工資相比，男性為 30166 元，女性為 25980 元，此處兩者皆比畢業時低。而且，亦遠高於目前失業者的可接受最低工資，男性 29783 元，女性 26286 元。造成此種差異的原因有二：第一，這些目前未參與勞動市場者，大多數仍在繼續求學，因此畢業後他們的學歷會高於以前，因此可接受的最低工資會比較高。其次，這些人尚未參與勞動市場，因此他們對於市場狀況並不瞭解，所以對市場的預期可能較高。等到他們進入市場之後，在求職過程中遇到某些挫折之後，他們就可能會降低

他們的可接受最低工資。²

表 6.21 可接受的最低工資：依性別區分

單位：%		
工資	男性	女性
20000以下	0	2.80
20001--25000	8.42	31.15
25001--30000	26.67	30.53
30001--35000	28.77	21.50
35001--40000	19.65	8.72
40001--45000	8.42	1.87
45001--50000	3.86	1.87
50001--55000	1.75	1.56
55001--60000	1.40	0
65001--70000	0.35	0
85001--90000	0.35	0
90001以上	0.35	0
平均可接受的 最低工資	33956	28653
總次數	285	321

至於在不同學歷方面，專科畢業生的最高比例在 3 萬到 3.5 萬之間，佔 34.81%。大學生在 3 萬到 3.5 萬之間，佔 36.14%，研究生在 3.5 萬到 4 萬之間，佔 35.71%，見表 6.22。三者的平均可接受最低工資分別為 27896 元、32946 元、及 39048 元，而這三者皆高於目前正在找工作的失業者的最低可接受工資，分別為 25706 元、27674 元、及 35761 元。至於在不同學歷與性別之間也有明顯不同，表 6.23 顯示，大致而言，都是學歷愈高者可接受的最低工資愈高，而且男性都高於女性。

在不同學科的可接受最低工資方面，以經濟與心理學類的 36042 元最高，醫葯衛生類的 35487 元次之，以商業管理類的 27644 元最低，見表 6.24。當然，這些每一學科的平均數都高於目前失業者的平均可接受工資，見表 5.48。而且其中又以經濟及心理學類的差異最大（36042 元與 29559 元），

² 事實上，國內外的學者在多次研究後，幾乎都證實可接受的最低工資（即保留工資）都會隨著找不到工作而主動下降，見 Kasper（1967）與林祖嘉（1991，1992）。

表 6.22 可接受的最低工資：依學歷區分

單位：%

工資	專科	大學	碩士以上
20000以下	2.85	0	0
20001—25000	33.23	8.42	1.19
25001—30000	34.81	27.23	9.52
30001—35000	18.99	36.14	20.24
35001—40000	6.33	16.83	35.71
40001--45000	1.27	5.45	16.67
45001--50000	1.27	2.97	8.33
50001--55000	1.27	1.49	3.57
55001--60000	0	0.99	2.38
65001--70000	0	0	1.19
85001--90000	0	0.50	0
90001以上	0	0	1.19
平均可接受的最低工資	27896	32946	39048
總次數	316	202	84

表 6.23 可接受的最低工資：依學歷與性別區分

單位：%

工資	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
20000以下	0	4.05	0	0	0	0
20001--25000	14.89	40.99	7.89	9.09	1.30	0
25001--30000	38.30	33.33	28.07	26.14	10.39	0
30001--35000	29.79	14.41	35.96	36.36	16.88	57.14
35001--40000	10.64	4.50	15.79	18.18	36.36	28.57
40001--45000	3.19	0.45	6.14	4.55	18.18	0
45001--50000	2.13	0.90	2.63	3.41	7.79	14.29
50001--55000	1.06	1.35	0.88	2.27	3.90	0
55001--60000	0	0	1.75	0	2.60	0
65001--70000	0	0	0	0	1.30	0
85001--90000	0	0	0.88	0	0	0
90001以上	0	0	0	0	1.30	0
平均可接受的最低工資	30479	26802	33202	32614	39318	36071
總次數	94	222	114	88	77	7

也許這類學科的畢業生有較高比例在繼續深造，但也有可能這些學生的市場資訊較差，才會造成在市場找工作者與未參與市場者之間對最低工資預期的明顯差異。

表 6.24 可接受的最低工資：依學科區分

單位：%

畢業科系	20000 以下	20001 25000	25001 30000	30001 35000	35001 40000	40001 45000	45001 50000	50001 55000	55001 60000	65001 70000	85001 90000	90001 以上	平均可 接受的 最低工 資	總次 數
教育學類	0	0	0	0	0	100.00	0	0	0	0	0	0	42500	1
藝術、人文學學類	2.13	25.53	23.40	25.53	10.64	6.38	2.13	4.26	0	0	0	0	30389	47
經濟及心理學類	0	8.33	8.33	50.00	20.83	0	8.33	0	0	0	0	4.17	36042	24
商業、管理及法律學類	2.87	32.76	36.78	18.39	6.90	1.15	0	1.15	0	0	0	0	27644	174
自然科學學類	0	6.25	12.50	37.50	18.75	18.75	6.25	0	0	0	0	0	35000	16
數學及電算機學類	2.94	14.71	35.29	14.71	20.59	5.88	2.94	2.94	0	0	0	0	31471	34
醫藥衛生學類	0	11.11	19.44	36.11	13.89	2.78	8.33	2.78	2.78	0	2.78	0	35487	36
工業工程及建築學類	0	10.00	26.84	29.47	18.42	7.89	4.21	1.58	1.05	0.53	0	0	33263	190
農林漁牧及家政學類	1.79	28.57	28.57	19.64	14.29	3.57	1.79	1.79	0	0	0	0	29643	56
運輸通信及大眾傳播學類(含其他)	5.26	26.32	31.58	21.05	10.53	5.26	0	0	0	0	0	0	28553	19

最後，我們看到這些目前未參與勞動市場者，其實他們有很多人過去已有工作經驗，只是目前大都已離開前一個工作已有一段不算短的時間。就全體未參與者離開上一個工作的平均期間為 8.78 個月，其中男性畢業生為 10.57 個月，女性則為 7.38 個月，見表 6.25。在不同學歷方面，研究生最短為 6.17 個月，大學生與專科生分別為 8.59 月與 9.16 月。

至於在不同學歷方面，離開前一個工作的時間有很大不同，其中藝術人文類與數學及電算機學類較短，分別為 4.28 月與 4.54 月；而以運輸通信類和工業工程類較長，達 15.14 月和 11.06 月，見表 6.26。

表 6.25 目前未參與勞動市場者工作經驗與工資預期：依性別與學歷區分

		可以接受的最低工作待遇 (元)	離開上一個工作期間 (月)
全體未參與者		31147 (8226)	8.78 (10.99)
男性		33956 (8865)	10.57 (10.39)
女性		28653 (6702)	7.38 (11.28)
專科		27896 (6166)	9.16 (12.12)
大學		32946 (7665)	8.59 (9.26)
碩士以上		39048 (9631)	6.17 (6.81)
專科	男性	30479 (5971)	12.30 (11.58)
	女性	26802 (5928)	7.74 (12.15)
大學	男性	33202 (8489)	10.15 (9.62)
	女性	32614 (6476)	6.19 (8.28)
碩士以上	男性	39318 (9898)	5.82 (7.03)
	女性	36071 (5563)	10.00 -

附註：(a)括弧內為標準差 (S.D.)。

表 6.26 目前未參與勞動市場者工作經驗與工資預期：依學科區分

	可以接受的最低工作 待遇（元）	離開上一個工作期間 （月）
教育學類	42500	-
藝術,人文學類	30789 (8094)	4.28 (5.97)
經濟及心理學類	36042 (13390)	9.17 (5.15)
商業,管理及法律學類	27644 (5700)	8.21 (12.28)
自然科學學類	35000 (6583)	6.33 (7.87)
數學及電算機學類	31471 (7763)	4.54 (2.90)
醫藥衛生學類	35417 (12211)	8.38 (9.32)
工業工程及建築學類	33263 (7599)	11.06 (10.48)
農林漁牧及家政學類	29643 (7126)	8.47 (11.53)
運輸通信及大眾傳播學類	28553 (6364)	15.14 (23.22)

附註：（a）括弧內為標準差（S.D.）。

第6.3節 不同就業狀態者尋找工作方法、學用配合態度、與預期工資的比較

在本節中，我們嘗試將不同就業狀況專上畢業的一些基本行為與態度加以比較，以進一步說明他們在勞動市場上的差別。其中我們針對三個主要的項目加以深入分析，包括尋找工作的方法、學用配合的態度、以及對於未來工資的預期。

首先，我們先比較目前在職者與目前失業者在尋找工作方法上的差異，見表 6.27。在最主要的尋找工作方法中，在職者與失業者都是以雜誌報紙廣告、親友家人介紹、及毛遂自薦三者所佔比例最高；但是數字上卻有明顯的差別。比方說，就親友家人介紹項目來看，男性與女性失業者的比例分別高達 32.95%與 30.35%；但男性與女性在職者的此一比例只有 19.03%與 22.72%。同樣的，在毛遂自薦的比例方面，失業者所採用的比例都達高於在職者，男性與女性都是如此。

表 6.27 不同就業狀態者尋找工作的方法

	在 職 者		失 業 者	
	男性	女性	男性	女性
毛遂自薦	11.07	10.38	18.18	18.91
從雜誌報紙廣告	36.03	33.88	38.64	39.80
親友同學家人介紹	19.03	22.72	32.95	30.35
參加政府考試分發	3.78	3.30	6.82	2.49
師長招介	3.37	5.42	2.27	2.99
學校就業輔導推介	2.43	4.64	1.14	0.50
青輔會就業訊息	3.24	2.67	0	1.49
國民就業服務中心	1.08	1.02	0	0.50
民間職業介紹所	0.01	0.39	0	0
自行創業或與他人合夥	0.15	0.16	0	0
協助家族企業	0.30	2.12	0	0
電腦網站	8.50	6.92	0	0
就業媒合活動	2.16	0.71	0	0
其他	4.32	5.66	0	2.49

相反的，在職者在尋找工作的其他管道則遠比失業者要多出許多。其中又以電腦網站的效果最好，男性在職者有 8.50%的工作係經由電腦網站而獲得，而女性在職亦有 6.92%；相反的，目前失業者竟然沒有任何人採用電腦網站的管道。³ 其次，在一些其他重要的正式管道方面，目前失業者所使用的比例也遠低於在職者，比方說，師長推介、學校推薦、公民營就業服務中心的介紹等等。其中值得一提的是，在找到工作的當中，男性與女性就業者透過青輔會就業訊息的比例有 3.24%與 2.67%；然而女性失業者使用青輔會訊息的比例則只有 1.49%；而男性失業者則根本沒有。相較之下，青輔會的就業資訊仍然提供了某一程度的協助。

由於勞動市場規模龐大，就業訊息相當分散，因此大專畢業生要找到適當的工作並不容易。對於每一位初學入勞動市場的大專畢業生而言，應當儘量努力的去利用每一種管道。在獲得愈多的訊息下，愈有機會獲得較佳的工作。

其次，我們再來比較不同就業狀態者對未來工作中學用配合的要求如何。對目前已有工作的人而言，學用完全配合的比例只有 14%左右，見表 6.28。而小部分配合的比例較高，男性達 38.33%，女性亦有 38.96%；而學用完全不配合的則在 18%左右。對於目前失業者來說，學用配合程度似乎更不重要，要求學用完全配合的比例很低，男性與女性分別只有 8.79%與 9.05%，而只要稍微配合即可的比例最高，將近五成。最令人吃驚的是，學用完全不配合的比例竟然超過 4 成左右，其中男性比例為 39.56%，女性為 43.33%。此一結果一方面固然可能是因為這些失業者希望早點找到工作，因此對學用配合的程度並不在意；另一個可能原因，則是專上畢業生在未來對於學用配合的要求就不高。

我們可以利用目前未參與勞動市場者對未來工作的學用配合度來加以進一步的說明。表 6.28 顯示，未參與勞動市場者要求學用完全配合才願工作的比例果然較高，但男性也只有 16.96%，女性則為 17.08%。而學用

³ 由於電腦資訊的普及，不使用電腦網站訊息的人一方面所能獲得的訊息較少，一方面可能表示這些人使用電腦的能力較差，因此較不易找到工作。

完全不配合也無妨的比例略低，但也分別有 32.18%與 24.22。與失業者相比此一結果顯示，失業者的確會因為失業而降低對學用配合的要求，但即使如此，尚未工作者對學用配合的要求來就不十分高。⁴

表 6.28 不同就業狀態者學用配合態度：依性別區分

	單位：%					
	在職者		失業者		未參與勞動市場者	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
目前工作學用配合度						
學用完全配合	13.76	14.40	-	-	-	-
學用大部分配合	30.66	26.78	-	-	-	-
學用小部分配合	38.33	38.96	-	-	-	-
學用完全不配合	17.25	19.87	-	-	-	-
對未來工作學用配合態度						
完全學用配合才願意工作	-	-	8.79	9.05	16.96	17.08
學用稍微配合即可	-	-	51.65	47.62	50.52	58.07
學用完全不配合也無妨	-	-	39.56	43.33	32.18	24.22

表 6.28 顯示學用配合程度在不同性別方面並沒有明顯的差異，但是在不同學歷之間則有相當大的不同。表 6.29 顯示，大致而言，學歷愈高者目前工作中的學用配合度愈高，對未來工作學用配合的要求也愈高。比方說，在目前的在職者當中，學用完全配合的比例以專科生的 12.06%最低，以研究所以以上者的 22.02%最高；而學用完全不配合的比例則以專科生的 25.25%最高，以研究所以以上者的 2.98%最低。對失業者而言，雖然對未來工作學用配合要求比例較低，但仍然是研究所以以上（17.39%）最高；而學用完全不配合亦無妨的比例，則仍以研究所以以上（34.78%）最低。對未參與勞動市場者來說，學用配合度的排列與前兩者皆一致。

⁴ 我們認為我國大學畢業生對學用配合度要求不高的可能原因有二：一方面表示我國大學教育以通材教育為主要方向，因此大學畢業生可以很容易的跨領域去找工作。另一方面，則是因為大學聯考的分發制度並不一定能使每一個人都被分發到他最有興趣的科系，所以在畢業後他並不一定會在所唸的相關領域中尋找工作。

表 6.29 不同就業狀態者學用配合態度：依學歷區分

	單位：%								
	在職者			失業者			未參與勞動市場者		
	專科	大學	碩士	專科	大學	碩士	專科	大學	碩士
目前工作學用配合度									
學用完全配合	12.06	14.87	22.02	-	-	-	-	-	-
學用大部分配合	21.07	32.47	45.24	-	-	-	-	-	-
學用小部分配合	41.62	37.48	29.76	-	-	-	-	-	-
學用完全不配合	25.25	15.17	2.98	-	-	-	-	-	-
對未來工作學用配合態度									
完全學用配合才願意工作	-	-	-	8.46	8.33	17.39	15.00	19.21	19.05
學用稍微配合即可	-	-	-	46.15	51.39	47.83	53.75	53.69	59.52
學用完全不配合也無妨	-	-	-	45.38	40.28	34.78	30.31	27.09	21.43

上述結果說明的學歷愈高者愈希望他們能夠學以致用；學歷愈低者的要求亦低。此一結果相當符合人力資本的觀點，因為學歷愈高者累積了愈多的人力資本，當然希望能加以運用以期獲得更高的報酬。另一方面，如果要求他們放棄所學，去找一個與所學完全無關的工作，則因此而放棄的機會成本很大，所以要他們放棄所學是比較困難的。相反的，對專科畢業生來說，放棄所學去尋找一個完全無關的工作，其機會成本很低，因此是否能學以致用就不再是一個重要的考慮因素。

最後，我們可以再進一步比較，目前就業狀況不同者，他們畢業時的工資預期、目前工資、與對未來工資預期的變化。由此種變化中，我們可以看出大專畢業生對市場的瞭解程度是否會因為加入市場而有改變。此一分析結果有很重要的意義在內，因為若失業者工資預期下降，表示他們面對市場情況而調整，未來找到工作的機會會增加；反之，如果他們的工資預期仍然與離開學校時一樣，則他們在未來找工作會繼續的出現問題。

在畢業時的希望待遇方面，我們看到一個有趣的現象，即目前在職者在畢業時的希望待遇（31329 元）明顯的高於目前失業者（29059 元），見表 6.30。此一結果可能表示，平均而言目前失業者的學歷可能比較低，而且科系也可能屬於比較冷門或工資較低的科系，所以才會導致前者在畢業時的預期工資就比較低，而且也使得他們在畢業以後找工作較為困難。

同樣的，目前失業者在畢業時的最低可接受工資（25728 元）也低於目前在職者，原因可能與上述原因相同。⁵

表 6.30 不同就業狀態者之希望待遇

單位：新台幣元

	在職者	失業者	未參與勞動市場者
畢業時希望待遇	31329	29056	33093
畢業時可接受最低待遇	27494	25728	28601
目前待遇	31706	—	—
未來新工作希望待遇	36734	—	—
目前可接受最低待遇	—	27351	31147
第一份工作待遇	24873	24264	—
第二份工作待遇	24845	25182	—
第三份工作待遇	26718	28656	—

至於對目前未參與勞動市場者而言，我們看到其畢業時的希望工資（33093 元），高於目前在職者在畢業時的希望待遇。有兩種可能的原因來說明此一現象：第一，目前未參與勞動市場者中，碩士的比例較多，因此使得平均的工資預期較高。第二，這些目前未參與勞動市場者中，有很多人的能力的確不錯，所以他們也有更高的能力與意願去追求更高的學歷，從而導致他們目前不在勞動市場上。由於這些人的能力較高，因此他們對工資的預期也比較高。

另外，在目前可接受最低工資方面，我們看到失業者目前可接受工資待遇（27351 元）不但不比畢業時低（25728 元），反而是明顯的增加。本來依據工作搜尋理論，當一個人失業期間增加時，他會有意願降低其可接受的最低工資。此處我們看到目前失業者不但沒有減少其可接受的最低工資，反而有明顯的增加，一個可能的原因是這些目前失業者當中大部分都曾經有過工作，也就是說他們在畢業至今，已曾經累積過一部分的工作經驗，使得他們對未來工作的預期會上升，從而也提高了他們的可接受最低工資。一個最好的印証就是我們看到目前失業者以前的三個工作經驗中，他們的工作待遇並不比目前已有工作者有多少差別。

⁵ 我們必須特別說明的是，目前失業者的畢業時可接受的工資較低，這與他們目前的失業狀態是無關的。

此種工資預期的順序（即未參與勞動市場者高於在職者，後者又高於失業者），對於男性與女性畢業生來說都可以成立，見表 6.31。同時，畢業時可接受的最低工資順序在男性畢業生與女性畢業生中仍然成立。換句話說，我們看到的現象是普遍的存在於不同性別之中。

表 6.31 不同就業狀態者希望待遇：依性別區分

單位：新台幣元

	在 職 者		失 業 者		未參與勞動市場者	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
畢業時希望待遇	34196	29720	31685	27905	26176	30467
畢業時可接受最低待遇	30035	26074	27989	24738	31132	26461
目前待遇	36430	29094	—	—	—	—
未來新工作希望待遇	42132	33698	—	—	—	—
目前可接受最低待遇	—	—	32891	26282	33956	28653
第一份工作待遇	28416	23019	29562	22335	—	—
第二份工作待遇	26653	22789	30183	22795	—	—
第三份工作待遇	31869	24134	32891	22000	—	—

同樣的，對於不同學歷的畢業生而言，上述順序仍然可以成立，見表 6.32。即不論是碩士、大學、或是專科畢業生，大致來說，目前未參與勞動市場者畢業時的預期工資高於在職者，後者又高於失業者。此外，畢業時可接受的最低工資仍然依照上列順序排列，不論是任何學歷都是如此。

表 6.32 不同就業狀態者之希望待遇：依學歷區分

單位：新台幣元

	在 職 者			失 業 者			未參與勞動市場者		
	專科	大學	碩士	專科	大學	碩士	專科	大學	碩士
畢業時希望待遇	28261	32485	41476	27080	29500	37935	29616	34813	41868
畢業時可接受最低待遇	24529	28691	37091	23896	26121	34457	25344	30495	36221
目前待遇	26533	34698	44458	—	—	—	—	—	—
未來新工作希望待遇	32507	39222	50574	—	—	—	—	—	—
目前可接受最低待遇	—	—	—	25706	27674	35761	27896	32946	39048
第一份工作待遇	22293	27361	30407	22806	24950	32750	—	—	—
第二份工作待遇	21878	28055	34508	23649	26832	32500	—	—	—
第三份工作待遇	21873	32082	39909	29317	27333	—	—	—	—

第七章 結論

第7.1節 結語

近年來，我國大學院校數目急遽增加，專上畢業生人數也明顯擴大，在高級人力供給迅速膨脹下，專上畢業生尋找工作也變得較以前困難，因此「高學歷，高失業率」的說法便甚囂塵上。由於大學畢業生是高級人力，也是國家的重要資源，專上畢業生失業會形成人力資源的浪費，這是國家的嚴重損失，相關決策當局對於此一問題自然應該加以重視。

在過去的相關研究中，研究重點大都集中在專上畢業生的就業現況，包括勞動參與率、失業率與目前工資、尋找工作的方法，以及所需要的輔導方式等等。這些問題當然都非常重要，然而由於大學畢業生的勞動市場中還有幾個重要問題，卻不曾被仔細的探討，一個是專上畢業生就業市場中的高度流動現象，另外一個則是專上畢業生對學用配合的態度與他們對學用配合的態度。

因此在本研究的問卷調查中，除了傳統的相關且基本的重要就業狀況問題以外，我們還特別針對專上畢業生工作轉換與學用配合的情況加以調查。其中我們認為專上畢業生會出現高流動性的主要原因之一是在於勞動市場中的訊息不足，使得專上畢業生在花時間與精力找到一個工作後，可能會因為工作內容或其他因素與自己的預期太遠，而離開此工作，再尋找下一個工作。因此，高比例的工作轉換只是代表專上畢業生搜集更多勞動市場的訊息，以及正在不斷的尋找他們最適的工作，因此高流動性其實是具有正面意義的。

本研究問卷調查的時間為民國八十八年五月，問卷調查對象為民國八十七年六月左右進入勞動市場的專上畢業生。因此，我們採取的調查樣本為八十六學年度（八十七年六月離校）的女性畢業生與八十四學年度畢業（八十五年六月畢業而在八十七年五月左右役畢）的男性畢業生。八十四

學年度畢業的的男性大學畢業生與八十六學年度畢業的女性畢業生總人數共有 207,749 人，而我們拿到的學校畢業生名冊中的母體人數共有 125,437 人。我們依學歷、學科、及性別做分層抽樣，抽出 10% 的樣本，即 12,544 人，於五月寄出問卷，共回收約 10% 的問卷。由於回收率較低，我們再度進行抽樣，抽出另外的 10% 樣本，於七月再寄出問卷，又回收約 10% 的問卷。

經過整理以後，本次抽樣調查的有效樣本共 2,574 個，其中男性樣本有 976 個，佔 37.92%；女性樣本有 1,598 個，佔 62.08%。在學歷方面，專科畢業生樣本有 1,227 個，佔 48.42%；大學畢業生樣本有 1,027 個，佔 40.52%；研究所以上畢業生樣本有 280 個，佔 11.05%。大致上來說，除了女性樣本數目比例較多以外，學歷與學科的樣本分配與母體分配都十分接近，因此本次抽樣調查的結果應該具有相當的代表性。

以下是本研究的主要發現，分項扼要說明之：

- 一、八十七年六月左右進入市場的專上畢業生中，全體畢業生的勞動參與率為 69.19%，其中男性畢業生為 64.93%，女性畢業生為 71.79%。在不同學歷方面，研究所以上勞動參與率為 64.90%，大學畢業生為 69.67%，二專為 75.13%，三專為 55.19%，五專為 66.23%。
- 二、在失業率方面，全體專上畢業生初入勞動市場的失業率為 11.45%，其中男性畢業生為 10.85%，女性畢業生為 11.78%。在不同學科方面，研究所以上為 10.92%，大學畢業生為 10.54%，二專為 10.81%，三專為 22.77%，五專為 8.91%。
- 三、在畢業時的預期薪資方面，男性畢業生為 34550 元，女性畢業生為 29640 元。在不同學歷方面，研究所以上為 41304 元，大學畢業為 32540 元，專科畢業則為 28485 元。在不同學科方面，醫藥衛生類的 38526 元最高，其次為自然科學類的 35938 元，最低的則是商業管理類的 28589 元。
- 四、在畢業時可接受的最低工資方面，男性畢業生可接受的最低工資為 30166 元，女性畢業生為 25980 元。在不同學歷方面，研

究所以上為 36555 元，大學畢業生為 28699 元，專科畢業生為 24667 元。在不同學科方面，以醫藥衛生類的 33307 元最高，其次為自然科學類的 32604 元，最低的是商業管理類的 25144 元。

五、在目前在職者的就業狀況方面：

1. 不論是那一種學歷的男性或女性畢業生，都有超過 60%以上在畢業後一個月之內找到工作，超過半年才找到工作的比例只有 5%左右，而全體平均找到第一個工作所須時間為 1.91 個月，顯示專上畢業生工作並不困難。
2. 在選擇目前工作的理由中，以學用配合、工作地點適合、及工作穩定為主要理由，但選擇其他理由的比例也不低，如待遇、工作環境及符合志趣等等。此一結果顯示專上畢業生對於合適工作的考量因素是多方面的。
3. 在尋獲工作的方法面，以雜誌報紙廣告最重要，其次為親友推薦與毛遂自薦。不過，學歷愈高者經由師長推薦及學校推薦的比例愈多。此外，透過電腦網站訊息獲得工作的比例也逐漸增加，值得重視。
4. 在學用配合方面，男性畢業生在學用完全配合與大部分配合的比例是有 44.42%，女性則只有 41.18%，顯示專上畢業生學用配合度並不高。再依不同學歷來看，研究所以上學用完全配合與大部分配合的比例有 67.26%，大學畢業生為 47.34%，專科生只有 32.13%。此一結果顯示，學歷愈高者學用配合的比例愈高。
5. 在目前薪資方面，男性畢業生的平均薪資為 36430 元，女性則為 29094 元。在不同學歷方面，研究所以上畢業生為 44458 元，大學畢業生為 34698 元，專科生為 26533 元。在不同學科方面，以自然科學類的 41042 元最高，其次為醫藥衛生類的 40404 元，最低則為農林漁牧類的 28252 元。
6. 在目前在職者過去的工作經驗方面：
 - (1) 過去更換工作的平均次數為 1.60 次，其中男性畢業生有 1.59 次，女性為 1.60 次，差異不大。在不同學歷方面，研究所以上更換工作次數為 1.55 次，大學畢業生為 1.49 次，專科畢業生為 1.67 次。

(2) 在找到第一個工作的時間方面，男性畢業生須要 2.01 個月，女性則只要 1.85 個月。在不同學科方面，研究所以以上只須 1.43 個月，大學畢業生須要 1.88 個月，專科生須要 2.02 個月，顯示學歷愈高者愈容易找到工作。

(3) 在前面三次工作的待遇方面，都有出現逐漸上升的趨勢，其中男性畢業生的平均待遇由 28416 元增到 28653 元，再增加到 31869 元，最後到目前工資 36430 元。女性則分別為 23019 元，22789 元，24134 元，與 29094 元，此結果顯示工作經驗對男性畢業生的幫助較女性大。至於在不同學歷方面，研究所以以上畢業生的前三次工作待遇與目前待遇分別為 30407 元、34508 元、39909 元、與 44458 元；大學畢業生為 27361 元、28055 元、32082 元、與 34698 元；專科生為 22293 元、21878 元、21873 元、與 26533 元。此一結果顯示，工作經驗對學歷愈高者的幫助愈大。

六、在目前失業者方面：

1. 在目前失業者當中，畢業(或退伍)後，男性畢業生中曾經有就業經驗的比例有 58.51%，女性則更有 72.51%。在不同學歷方面，研究所以上有 39.13%，曾經有過工作經驗，大學畢業生有 64.63%，專科生則更有 76.34%有過工作經驗。此一結果顯示目前失業者大部分是曾經有過工作經驗的，並非畢業後完全找不到工作。
2. 至於在目前找不到工作的理由方面，全體畢業生中以缺乏工作經驗的比例最高，佔 15.94%，其他如找不到符合志趣，缺乏就業機會也都是重要原因。不過，在其他原因方面，如缺乏就業所須專長、缺乏任用資格、缺乏就業市場訊息、缺乏人事關係等等也都佔有相當高的比例。
3. 在拒絕工作機會方面，有超過一半的人有拒絕過工作的經驗，其中男性有 51.76%，女性有 56.44%；研究所以上有 40%有些經驗，大學畢業生有 52.52%，專科生有 58.87%。
4. 在尋找工作的方法方面，仍然是以雜誌報紙廣告所佔比例最高，達 41.39%，其次為親友推薦，佔 20.07%。不過，與目前就業者相比，師長推薦與學校推薦的比例很多，且透過電腦

網站的比例也很少，顯示尋找工作管道較少是這些人目前不易找到工作的重要原因之一。

5. 在過去工作經驗方面：

(1) 平均拒絕的工作次數有 1.92 次，其中男性有 1.82 次，女性為 1.96 次，研究所以上為 1.75 次，大學畢業生為 1.97 次、專科生為 1.86 次。

(2) 目前平均的失業期間為 4.20 個月，其中男性為 5.17 個月，女性為 3.64 個月，研究所以上為 2.84 個月、大學畢業生為 4.53 個月、專科生為 3.81。

(3) 目前失業者過去三個工作的平均工資分別為 24264 元、25182 元、及 28656 元，此三個工作經驗的工資與目前已就業者的過去工資相比是相當接近的。

(4) 全體失業者目前可接受的最低工資為 27351 元，其中男性為 29783 元，女性為 26286 元，研究所為 35761 元，大學畢業生為 27674 元、專科生為 25706 元。

七、在目前來參與勞動市場者方面：

1. 在最近不打算找工作的原因方面，繼續求學深造是最主要原因，其中男性佔 56.07%，女性佔 85.97%；另外，男性有 25.70% 選擇其他原因，其中主要是正在服役。

2. 對未來工作學用配合態度方面，要求一定要學用配合才去工作的比例很低，男性只有 16.96%，女性也只有 17.08%，不同學歷之間的差異並不大。換句話說，專上畢業生對於學用是否配合並不太在意。

3. 未來可接受的最低工資男性為 33956 元，女性為 28653 元，其中研究所以上為 39048 元，大學畢業生為 32946 元，專科生為 27896 元。畢業時的可接受最低工資水準，也高於目前失業者的可接受工資水準，主要原因在於這些目前來參與勞動市場者大部分仍在就學，因此未來他們畢業後的學歷會較高，因此他們平均可接受的工資也會比較高。

第7.2節 政策建議

根據本研究調查結果，我們認為有幾個重要觀念有待澄清，此外也有幾個重要的政策建議可供決策當局參考：

一、對於「高學歷高失業率」的省思：

由於青輔會幾次委託的相關研究調查結果，都顯示出專上畢業生的失業率遠高於全社會的失業率，因此大家普遍存在有「高學歷高失業率」的看法。其實這種看法是頗有問題的，因為青輔會委託的研究計劃其研究對象是「初入社會」的專上畢業生。我們知道初入社會者的失業率通常都會比較高，因此，如果我們同樣的用「初入社會」的專上畢業生與「初入社會」的高中學歷以下的畢業生相比較，我們相信後者的失業率會高很多。如果我們再以主計處對全體國民的失業人口學歷結構來看，所有專上畢業生的失業率只比非專上畢業生的失業率略高，且此差異已逐漸縮小到幾乎相同。此外，在專上畢業生中，也是以專科生的失業率最高，大學畢業生次之，碩士最低。因此，「高學歷高失業率」的看法並不正確，更不應該一再被強調。

二、對於專上畢業生（或其他年輕人）更換工作過於頻繁的看法：

我們看到年輕人初入市場時，另外一個特色是其工作更換的比例很高。由於廠商通常必須對新進人員加以訓練，因此高的員工流動率會造成廠商人力成本的增加。然而，由於勞動市場訊息不充分，對於初入市場的年輕勞動者而言，他們對於市場的情況更是不清楚。再加上每一個工作都有很多的特性，要讓年輕人立即找到一個適合他們自己的工作並不容易。因此工作更換本身就具有搜尋訊息的功能在內，也因此定具有很重要的社會功能在內，我們應該以較正面的態度來看待年輕人更換工作的行為。

三、我們發現一方面目前失業的專上畢業生平均有一半以上有過拒絕工作的經驗，而平均拒絕工作的次數達到 1.91 次；但另一方面，卻又有很高比例的人是因為缺乏工作經驗而不易找到工作。因

此，我們建議專上畢業生，尤其是目前正在失業者，應該很快的先找到（將就）一個還可以的工作，然後再利用騎驢找馬的方式來尋找下一個更合適的工作。如此一方面可累積工作經驗，一方面在找下一個工作時，可以有一個最低的工資參考標準。

四、由於各科系畢業生的市場薪資差異頗大，而且每個畢業生在離開校門時的預期工資與保留工資也有不少差異。因此，在有一段時間找不到工作以後，很多畢業生被迫要降低保留工資，以期早日找到工作。有鑑於此，我們建議各大專院校或其他政府機構（如青輔會或主計處），應每年公佈各項行業新進人員在不同學歷下的平均薪資，以供即將離校的畢業生參考。一方面可讓他們在找工作時有所依據，一方面也可以縮短他們找工作的時間。

五、關於學以致用與適才適所的看法：

依據我們問卷調查結果顯示，專上畢業生目前工作學用配合程度並不高，而且他們對未來工作學用配合的要求也不高。一方面可能反映出大學聯考分發制度，並不能符合志趣的問題，一方面也顯示出我國大學教育是以通材教育的基礎的結果。由於目前在職的專上畢業生學用配合情況並不太高，而且他們也沒有太高的意願要求一定要學用配合，因此未來大學教育應該仍然應朝通材教育發展，可能是較適合的。

六、在尋找工作方面，目前在職者與目前失業者之間有幾個主要差異，其中包括前者所採用的管道較多，尤其是利用較多的電腦網站訊息及透過青輔會的資訊管道等等。此外，前者透過學校推薦與師長推介的比例也高很多。因此，我們建議各大專院校的畢輔會應該擴大並加強其輔導學生就業的功能。其中我們建議各大學畢業生就業輔導室應該每年至少舉辦一次校內的企業徵才活動。依過去經驗來看，校內企業徵才活動的成果都不錯，但只限於少數知名大學曾舉辦過。我們認為各大專院校應加強他們的畢業生就業輔導功能，因此各校應多多舉辦校園徵才活動。

七、依本研究調查結果與林月雲（1998）的調查結果顯示，在短短二年之間，專上畢業青年利用電腦網站找到工作的比例由 5.77%

上升到 7.33%，顯示電腦網站的功能在迅速上升之中。因此，學校及其他機構（如青輔會）應該加強宣導學生使用電腦網站及青輔會就業資訊，因為就業市場訊息很不充分，任何多一種的資訊來源都會有很大的幫助。

- 八、最後，由於專上畢業生進入勞動市場的前幾年都會努力的尋找他們最適合的工作，因此更換工作的情況會不斷出現，一直到找到他們認為合適的工作為止。所以，我們會看到全體專上畢業生更換工作的頻率會隨著進入市場的時間增加而逐漸趨緩，然而，截至目前為止，國內都一直缺乏有關這方面的研究。因此，在下一年度的研究當中，我們將會針對目前已經進入市場的專上畢業生進一步訊問他們，在這一年度中更換工作的情況是否有改善。我們相信唯有針對同一年度進入市場的專上畢業生（a cohort），然後持續觀察他們工作情況是否有改善，才能真正瞭解他們在市場中的狀況，這也將是我們及其他相關研究未來應該努力的方向。

參考文獻：

- 方振瑞、黃麗璇(1994),“工資與工作搜尋”,台灣經濟學會年會論文集,19-34。
- 林月雲(1998),八十五年度專科以上畢業青年就業狀況調查,青輔會委託研究計畫報告。
- 林祖嘉(1990),“隨機程序下的住屋需求與遷徙,”中國經濟學會年會論文集,269-317。
- 林祖嘉(1991),“工作搜尋模型與失業期間—台灣地區大專畢業生之經驗,”經濟論文,19(2),183-215。
- 林祖嘉(1992),“台灣大專畢業生工資預期與失業期間關係之研究,”台灣銀行季刊,43,347-371。
- 林祖嘉(1995),“失業搜尋、在職搜尋、與工作轉換：巢式 Logit 模型應用,”經濟論文叢刊,24(2),205-225。
- 林祖嘉、方世調(1992),“台北市紡織業與食品工業廠商存活期間之分析,”經濟論文,20,59-91。
- 林祖嘉、李紀珠(1997),“大陸台商工廠獲利期間之分析：存活模型之應用,”楊文山主編,社會科學計量方法發展與應用,158-209,中央研究院中山人文社會科學研究所出版。
- 林荔華(1988),“專上畢業生在職搜尋行為的探討,”經濟論文叢刊,16(3),415-437。
- 林荔華、張清溪、單驥(1986),七十二年與七十三年專科以上畢業青年就業狀況調查,青年輔導研究報告之四十八,青輔會。
- 林荔華、吳惠林(1987),七十三年與七十四年專科以上畢業生就業狀況調查報告,青年輔導研究報告之五十三,青輔會。
- 林惠玲(1993),“廠商之退出率與存活時間之計量模型——台灣電力及電子機械器材製造業的驗證,”經濟論文叢刊,21,355-379。
- 吳惠林(1988),“專上人力勞動報酬的決定因素—台灣的實證分析,”經濟論文叢刊,16(8),357-368。
- 吳惠林、苗昆齡(1990),“台灣專上畢業生初入市場的工資差異,”當前人力運用問題研討會論文,中國經濟學會,1994,8,4。
- 高希均、林祖嘉(1997),我國大專畢業生就業狀況與專長分析之調查研究,教育計畫叢書之109。
- 高希均、徐育珠(1976),我國大專畢業生專長利用之調查分析,教育部教育計畫組編印。
- 徐良熙、林忠正(1989),七十六年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告,青年輔導研究報告之六十三,青輔會。

- 張清溪、駱明慶(1991),“台灣勞動力失業期間之研究,”勞動市場與勞資關係, 75-100, 中央研究院中山人文社會科學研究所。
- 莊慧玲、魏上凌(1994),“大專畢業生失業搜尋與在職搜尋之比較,”應用經濟學術研討會論文集, 1994, 5, 28, 淡江大學。
- 蔡信夫、歐陽良裕、溫博仕(1991),七十九年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告, 青年輔導研究報告之八十四, 青輔會。
- 蔡信夫、吳錦全、楊山(1995),八十二年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告, 青年輔導研究計畫之一〇〇, 青輔會。
- 蔡信夫、吳錦全、楊山(1996),八十四年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告, 青輔會。
- Albrecht, J. W., B. Holmlund, and H. Lang(1989), “Job Search and Youth Unemployment,” European Economic Review, 33, 416-425.
- Becker, S. G. (1964), Human Capital, Columbia University Press.
- Burdett, K. (1978), “A Theory of Employee Job Search and Quit Rates,” American Economic Review, 68, 212-220.
- Burgess, S.M. (1992), “A Search Model with Job Changing Costs: ‘Eurosclerosis’ and Unemployment,” Oxford Economic Papers, 44, 89-112.
- Chang, H. L.(1995), “Job Search Effectiveness for Employed and Unemployed College Graduate Youth in Taiwan,” Journal of Asian Economics, 6(2), 247-260.
- Chang, H.L. (1997), “Estimating a Structural Search Model for College Graduates in Taiwan,” Asian Economic Journal, 11(1), 95-110。
- Hall, R.E.(1972), “Turnover in the Labor Market,” Brookings Papers, 3, 709-765.
- Holzer, H. J. (1987), “Job Search by Employed and Unemployed Youth,” Industrial and Labor Relations Review, 40(4), 601-611.
- Holzer, H. J. (1987), “Informal Job Search and Black Youth Unemployment,” American Economic Review, 446-452.
- Jovanovic, B.(1979a), “Job Matching and the Theory of Turnover,” Journal of Political Economy, 87(5), Part 1, 972-990.
- Jovanovic, B.(1979 b), “Firm-Specific Capital and Turnover,” Journal of Political Economy, 87, 1246-1260.
- Kasper,H.(1967), “The Asking Price of Labor and the Duration of Unemployment,” Review of Economics and Statistics, 49, 165-172 .
- Lynch, L. M. (1989), “Job Search and Youth Unemployment,” European Economic Review, 271-282.
- Lynch, L.M.(1991), “The Rate of Off-the-Job vs On-the-Job Training for the Mobility of Women Workers,” American Economic Review, 81(2), 151-156.
- Miller, R. G. Jr, Survival Analysis, John Wiley & Sons, N.Y.
- Narendranathan, W. , and P. Elias (1993), “Influence of Past History on the Incidence

Youth Unemployment: Empirical Findings for the UK," Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 55(2), 161-185.

Parsons, D. O. (1991), "The Job Search Behavior of Employed Youth," Review of Economics and Statistics, 597-604.

Stephensons, S. P. Jr. (1976), "The Economics of Youth Job Search Behavior," Review of Economics and statistics, 104-111.

Topel, R.H., and M.P. Ward(1992), "Job Mobility and the Careers of Young Men," Quarterly Journal of Economics, 107(2), 439-479.

國內郵資已付
木 冊 郵 局
許 可 證
北 台 字 第 0074 號

印 刷 物

收件人：

寄件人：政治大學經濟系林祖嘉教授

台北市 116 文山區指南路二段 64 號

親愛的青年朋友：

行政院青年輔導委員會為了解大專以上青年畢業後的就業狀況，以作為今後其改進大專畢業青年就業輔導措施，並提供政府有關單位決策的參考，特委託本單位舉辦此項調查。本項調查係採抽樣調查方式進行，因此您的意見相當重要且絕對保密，敬請您鼎力支持與協助，惠予填答下列問題，並請儘快於**一周內**寄還給我們（免貼郵票）。謝謝您的支持與合作。

政治大學經濟系 林祖嘉教授 謹啟
中華民國八十八年四月

註：為了取得更深入的資料，並在維護您的隱私及相關權利下，日後您是否願意接受我們的訪談（可能以面談或電話訪談的方式進行）？

☐ 不願意

☐ 願意 → 請留下您的姓名：_____

聯絡電話：_____

傳 真：_____

專科以上畢業青年就業狀況、工作轉換、與工作經驗調查問卷

(填答說明)：請在下列各項問題的適當□內打"✓"，或在____橫線上作簡要的回答。

第壹部份：基本資料

一、性別：☐1.男 ☐2.女 二、出生年：民國____年

三、目前居住所在地：☐1.台北市 ☐2.高雄市 ☐3.基隆市 ☐4.新竹市 ☐5.台中市 ☐6.嘉義市
☐7.台南市 ☐8.台北縣 ☐9.宜蘭縣 ☐10.桃園縣 ☐11.新竹縣 ☐12.苗栗縣 ☐13.台中縣
☐14.彰化縣 ☐15.南投縣 ☐16.雲林縣 ☐17.嘉義縣 ☐18.台南縣 ☐19.高雄縣 ☐20.屏東縣
☐21.台東縣 ☐22.花蓮縣 ☐23.澎湖縣 ☐24.金門縣 ☐25.連江縣

四、學歷狀況：

1. 您已取得畢業證書的最高學歷是： 1.五專 ☐ 2.三專 ☐ 3.二專 ☐ 4.大學 ☐ 5.碩士 ☐ 6.博士 ☐
2. 時制：☐1.日間部 ☐2.夜間部
3. 畢業時間：民國____年____月(若已退伍，退伍時間為民國____年____月)
4. 國內最高學歷畢業學校名稱：_____所系科名稱：_____所(系、科)_____組
5. 您畢業時希望待遇每月約為新台幣若干元？
- ☐1. 20,000 以下 ☐5. 35,001--40,000 ☐9. 55,001--60,000 ☐13. 75,001--80,000
☐2. 20,001--25,000 ☐6. 40,001--45,000 ☐10. 60,001--65,000 ☐14. 80,001--85,000
☐3. 25,001--30,000 ☐7. 45,001--50,000 ☐11. 65,001--70,000 ☐15. 85,001--90,000
☐4. 30,001--35,000 ☐8. 50,001--55,000 ☐12. 70,001--75,000 ☐16. 90,001 以上
6. 您畢業時可以接受工作的最低工資每月約為新台幣若干元？
- ☐1. 20,000 以下 ☐5. 35,001--40,000 ☐9. 55,001--60,000 ☐13. 75,001--80,000
☐2. 20,001--25,000 ☐6. 40,001--45,000 ☐10. 60,001--65,000 ☐14. 80,001--85,000
☐3. 25,001--30,000 ☐7. 45,001--50,000 ☐11. 65,001--70,000 ☐15. 85,001--90,000
☐4. 30,001--35,000 ☐8. 50,001--55,000 ☐12. 70,001--75,000 ☐16. 90,001 以上

五、您目前的就業狀況是：(單選)

- ☐ 1. 已經就業 (自營、合營或協助家庭經營企業) _____
- ☐ 2. 已經就業 (在公、私營機構全天上班) _____
- ☐ 3. 已經就業 (在公、私營機構部分時間上班) _____
- ☐ 4. 已經找到工作，短期內到職 _____
- ☐ 5. 未就業，正在求職 _____
- ☐ 6. 目前正準備高普考試、其它就業考試、
或進修第二專長 (如電腦、語文) _____
- ☐ 7. 目前正在國內大學或研究所進修，未就業
(且公、私營機構均無專、兼職) _____
- ☐ 8. 目前正準備國內大學、研究所考試或出國進修深造
(且公、私營機構均無專、兼職) _____
- ☐ 9. 目前正服志願役 _____
- ☐ 10. 目前正服義務役 _____
- ☐ 11. 因其他原因，目前未就業，且最近不打算
(或不可能) 找工作 _____
- ☐ 12. 目前正在國外進修或就業 (煩請家人填答第一部分：基本資料，其他部分免填。)

請繼續填答 第貳部分
(第 3 頁)

請跳填答 第參部分
(第 6 頁)

請跳填答 第肆部分
(第 8 頁)

第貳部分：已就業者或已找到工作者的工作狀況與經驗

(第壹部分第五題填答 5、6、7、8、9、10、11 或 12 者，免答此部分)

一、您畢業(或退伍)後，花了多少時間才找到第一份工作？

- ☐ 1. 畢業(或退伍)後，立即就業(包括自營事業) ☐ 2. 一個月內
☐ 3. 一~二個月(含) ☐ 4. 二~三個月(含) ☐ 5. 三~四個月(含) ☐ 6. 四~五個月(含)
☐ 7. 五~六個月(含) ☐ 8. 六~七個月(含) ☐ 9. 七~八個月(含) ☐ 10. 八~九個月(含)
☐ 11. 九~十個月(含) ☐ 12. 十~十一個月(含) ☐ 13. 十一~十二個月(含) ☐ 14. 一年以上

二、您在目前的工作上已擔任____個月的時間。

三、在過去一年內，您是否有升遷的經驗：☐是 ☐否

四、您選擇目前的工作，主要理由是：(可複選)

- ☐ 1. 學用配合 ☐ 5. 工作環境佳 ☐ 9. 職位適當
☐ 2. 工作地點合適 ☐ 6. 工作穩定，有保障 ☐ 10. 自家經營事業
☐ 3. 工作時間合適 ☐ 7. 有陞遷，進修機會 ☐ 11. 找不到其他工作機會
☐ 4. 待遇、福利佳 ☐ 8. 工作符合志趣能伸展抱負 ☐ 12. 想換工作環境
☐ 13. 暫時先找一個工作再說(騎驢找馬) ☐ 14. 其他(請說明：_____)

五、您獲得現在這個工作的主要方法是：(請至多勾選三項)

- ☐ 1. 毛遂自薦 ☐ 2. 從雜誌、報紙廣告自行應徵 ☐ 3. 親友、同學或家人的介紹
☐ 4. 參加政府考試分發 ☐ 5. 師長推介 ☐ 6. 學校就業輔導單位推介
☐ 7. 育輔會就業訊息 ☐ 8. 國民就業服務中心就業訊息 ☐ 9. 民間職業介紹所介紹
☐ 10. 自行創業或與人合夥 ☐ 11. 協助家庭企業 ☐ 12. 電腦網站
☐ 13. 就業媒合活動(如就業博覽會) ☐ 14. 其他(請說明_____)

六、您獲得目前工作以前，有沒有更換過工作？

- ☐ 1. 沒有更換過
☐ 2. 有更換過，共更換____次，而且前三次工作經驗如下：

第一份工作：

(1)待遇(包括薪金、津貼及獎金)：_____元/月

(2)與所修科系關係：☐ 1. 非常相近 ☐ 2. 有些相近 ☐ 3. 不太相近 ☐ 4. 完全無關

(3)在此工作共擔任____月的工作

(4)更換工作的主要原因：(請至多勾選三項)

- ☐ 1. 裁員 ☐ 2. 待遇福利不佳 ☐ 3. 興趣不合 ☐ 4. 學非所用 ☐ 5. 工作環境不佳
☐ 6. 沒有升遷機會 ☐ 7. 工作不安定 ☐ 8. 職位太低 ☐ 9. 不適應主管領導方式
☐ 10. 人際關係不佳 ☐ 11. 搬家 ☐ 12. 結婚 ☐ 13. 進修深造 ☐ 14. 其他(請說明_____)

第二份工作：

(1)待遇(包括薪金、津貼及獎金)：_____元/月

(2)與所修科系關係：☐ 1. 非常相近 ☐ 2. 有些相近 ☐ 3. 不太相近 ☐ 4. 完全無關

(3)在此工作共擔任____月的工作

(4)更換工作的主要原因：(請至多勾選三項)

- ☐ 1. 裁員 ☐ 2. 待遇福利不佳 ☐ 3. 興趣不合 ☐ 4. 學非所用 ☐ 5. 工作環境不佳
☐ 6. 沒有升遷機會 ☐ 7. 工作不安定 ☐ 8. 職位太低 ☐ 9. 不適應主管領導方式
☐ 10. 人際關係不佳 ☐ 11. 搬家 ☐ 12. 結婚 ☐ 13. 進修深造 ☐ 14. 其他(請說明_____)

第三個工作：

(1)待遇（包括薪金、津貼及獎金）：_____元/月

(2)與所修科系關係：☐1.非常相近 ☐2.有些相近 ☐3.不太相近 ☐4.完全無關

(3)在此工作共擔任_____月的工作

(4)更換工作的主要原因：（請至多勾選三項）

- ☐1.裁員 ☐2.待遇福利不佳 ☐3.興趣不合 ☐4.學非所用 ☐5.工作環境不佳
☐6.沒有升遷機會 ☐7.工作不安定 ☐8.職位太低 ☐9.不適應主管領導方式
☐10.人際關係不佳 ☐11.搬家 ☐12.結婚 ☐13.進修深造 ☐14.其他（請說明_____）

七、您目前（或即將）工作的地點是：

- ☐1.台北市 ☐2.高雄市 ☐3.基隆市 ☐4.新竹市 ☐5.台中市
☐6.嘉義市 ☐7.台南市 ☐8.台北縣 ☐9.宜蘭縣 ☐10.桃園縣
☐11.新竹縣 ☐12.苗栗縣 ☐13.台中縣 ☐14.彰化縣 ☐15.南投縣
☐16.雲林縣 ☐17.嘉義縣 ☐18.台南縣 ☐19.高雄縣 ☐20.屏東縣
☐21.台東縣 ☐22.花蓮縣 ☐23.澎湖縣 ☐24.金門縣 ☐25.連江縣

八、您目前（或即將）的工作性質是：（指職業別）（請單選）

- ☐1.民意代表、行政主管、企業主管及經理人員（如局長、科長、經理、課長…等）
☐2.專業人員（如：研究人員、程式設計師、建築師、工程師、教師、會計師、律師、醫師…等）
☐3.技術員及助理專業人員（如：證券及財務經紀人、保險及核保人員、不動產經紀人…等）
☐4.事務工作人員（如秘書、會計、出納員、櫃台事務人員、郵務、文書…等）
☐5.服務工作人員及售貨員（如：隨車服務人員、保全人員、餐飲服務人員、旅館服務人員…等）
☐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 ☐11.其他（請說明_____）

九、您覺得目前（或即將）的工作與過去所學（本系主科）相互配合嗎？

- ☐1.學用完全配合 ☐2.學用大部份配合
☐3.學用小部份配合 ☐4.學用完全不配合

十、您目前（或即將）的工作待遇（包括薪金、津貼、及獎金）平均每月新台幣：

- ☐1. 20,000 以下 ☐5. 35,001--40,000 ☐9. 55,001--60,000 ☐13. 75,001--80,000
☐2. 20,001--25,000 ☐6. 40,001--45,000 ☐10. 60,001--65,000 ☐14. 80,001--85,000
☐3. 25,001--30,000 ☐7. 45,001--50,000 ☐11. 65,001--70,000 ☐15. 85,001--90,000
☐4. 30,001--35,000 ☐8. 50,001--55,000 ☐12. 70,001--75,000 ☐16. 90,001 以上

十一、您對目前的工作是否滿意？

- ☐1.極滿意 — 您對目前的工作滿意的原因是：（請至多勾選三項）
☐2.滿意 — ☐1.學用配合 ☐5.工作環境佳 ☐9.職位適當
☐2.工作地點合適 ☐6.工作穩定，有保障 ☐10.人際關係和諧
☐3.工作時間合適 ☐7.有陞遷，進修機會 ☐11.其他（請說明_____）
☐4.待遇、福利佳 ☐8.工作符合志趣能伸展抱負
- ☐3.不滿意 — 您對目前的工作不滿意的原因是：（請至多勾選三項）
☐4.極不滿意 — ☐1.學用不能配合 ☐2.工作地點不合適 ☐3.工作時間不合適 ☐4.待遇、福利不佳
☐5.工作環境不佳 ☐6.工作不穩定，缺乏保障 ☐7.陞遷、進修機會少
☐8.工作不合志趣，未能伸展抱負 ☐9.職位不適當 ☐10.人際關係不和諧
☐11.無法適應主管領導方式 ☐12.交際應酬太多 ☐13.其他（請說明_____）

十二、您最近是否有再找尋新工作的打算？

- ☐1.沒有 ☐2.有此打算，但目前不積極
☐3.有此打算，且很積極

如果您未來想更換工作，則您最希望在哪一類機構中工作（請單選）

- ☐1.學校或學術研究機構 ☐4.政府行政機構 ☐7.其他（請說明_____）
☐2.社會文化事業 ☐5.民營企業（受雇）
☐3.公營事業機構 ☐6.自行創業或與人合夥

如果您未來想更換工作，則您最喜歡的工作地點是：

- ☐1.地區不拘 ☐2.都市地區（請說明是哪一個都市：_____縣_____市）
☐3.鄉鎮地區 ☐4.偏遠及離島地區

你找新工作的希望工資是：

- ☐1. 20,000 以下 ☐5. 35,001--40,000 ☐9. 55,001--60,000 ☐13. 75,001--80,000
☐2. 20,001--25,000 ☐6. 40,001--45,000 ☐10. 60,001--65,000 ☐14. 80,001--85,000
☐3. 25,001--30,000 ☐7. 45,001--50,000 ☐11. 65,001--70,000 ☐15. 85,001--90,000
☐4. 30,001--35,000 ☐8. 50,001--55,000 ☐12. 70,001--75,000 ☐16. 90,001 以上

※ 您已答完本問卷，非常謝謝您，請沿虛線反摺訂妥後寄回（免貼郵票）※

政治大學經濟系 林祖嘉教授 地址：台北市文山區指南路二段 64 號

電話：(02)29387462 傳真：(02)29387462 E-mail: nccut001@nccu.edu.tw

第參部份：目前未就業且正在求職者的狀況

(第壹部份第五題填答 1、2、3、4、7、8、9、10、11 或 12 者，免答此部份)

一、自您畢業(或退伍)至今，是否曾就業過？

☐1.從沒有 請問主要原因是：(請至多勾選三項)

- | | | |
|--|--|---------------------------------------|
| ☐ 1.所學科系缺乏就業機會 | ☐ 6.工作環境不佳 | ☐ 11.缺乏任用資格 |
| ☐ 2.缺乏市場所需專長 | ☐ 7.競爭的人太多 | ☐ 12.缺乏就業市場訊息 |
| ☐ 3.工作地點不合適 | ☐ 8.缺乏工作經驗 | ☐ 13.缺乏人事關係 |
| ☐ 4.工作性質不合適 | ☐ 9.缺乏就業技能 | ☐ 14.健康欠佳，在家休養 |
| ☐ 5.待遇不合 | ☐ 10.找不到符合志趣的工作 | ☐ 15.幫忙或料理家務 |
| ☐ 16.其他(請說明_____) | | |

☐2.曾就業，且以前工作經驗如下：

第一份工作：

(1)待遇(包括薪金、津貼及獎金)：_____元/月 (2)在此工作共擔任_____月的工作

(3)與所修科系關係：☐1.非常相近 ☐2.有些相近 ☐3.不太相近 ☐4.完全無關

(4)更換工作的主要原因：(請至多勾選三項)

- | | | | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|--|--------------------------------------|-----------------------------------|
| ☐ 1.裁遣 | ☐ 2.待遇福利不佳 | ☐ 3.興趣不合 | ☐ 4.學非所用 | ☐ 5.工作環境不佳 |
| ☐ 6.沒有升遷機會 | ☐ 7.工作不安定 | ☐ 8.職位太低 | ☐ 9.不適應主管領導方式 | |
| ☐ 10.人際關係不佳 | ☐ 11.搬家 | ☐ 12.其他(請說明_____) | | |

第二份工作：

(1)待遇(包括薪金、津貼及獎金)：_____元/月 (2)在此工作共擔任_____月的工作

(3)與所修科系關係：☐1.非常相近 ☐2.有些相近 ☐3.不太相近 ☐4.完全無關

(4)更換工作的主要原因：(請至多勾選三項)

- | | | | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|--|--------------------------------------|-----------------------------------|
| ☐ 1.裁遣 | ☐ 2.待遇福利不佳 | ☐ 3.興趣不合 | ☐ 4.學非所用 | ☐ 5.工作環境不佳 |
| ☐ 6.沒有升遷機會 | ☐ 7.工作不安定 | ☐ 8.職位太低 | ☐ 9.不適應主管領導方式 | |
| ☐ 10.人際關係不佳 | ☐ 11.搬家 | ☐ 12.其他(請說明_____) | | |

第三份工作：

(1)待遇(包括薪金、津貼及獎金)：_____元/月 (2)在此工作共擔任_____月的工作

(3)與所修科系關係：☐1.非常相近 ☐2.有些相近 ☐3.不太相近 ☐4.完全無關

(4)更換工作的主要原因：(請至多勾選三項)

- | | | | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|--|--------------------------------------|-----------------------------------|
| ☐ 1.裁遣 | ☐ 2.待遇福利不佳 | ☐ 3.興趣不合 | ☐ 4.學非所用 | ☐ 5.工作環境不佳 |
| ☐ 6.沒有升遷機會 | ☐ 7.工作不安定 | ☐ 8.職位太低 | ☐ 9.不適應主管領導方式 | |
| ☐ 10.人際關係不佳 | ☐ 11.搬家 | ☐ 12.其他(請說明_____) | | |

二、目前找不到工作之原因：

- | | | |
|---------------------------------------|--|--|
| ☐ 1.所學科系缺乏就業機會 | ☐ 6.工作環境不佳 | ☐ 11.缺乏任用資格 |
| ☐ 2.缺乏市場所需專長 | ☐ 7.競爭的人太多 | ☐ 12.缺乏就業市場訊息 |
| ☐ 3.工作地點不合適 | ☐ 8.缺乏工作經驗 | ☐ 13.缺乏人事關係 |
| ☐ 4.工作性質不合適 | ☐ 9.缺乏就業技能 | ☐ 14.健康欠佳，在家休養 |
| ☐ 5.待遇不合 | ☐ 10.找不到符合志趣的工作 | ☐ 15.其他(請說明_____) |

三、您在最近找尋工作期間，有無拒絕過“工作機會”？（即有機會工作而不去任職）

☐1.沒有

☐2.有 --- (1)拒絕過幾次？☐1.一次 ☐2.二次 ☐3.三次 ☐4.四次或以上

(2)主要原因是：（請至多勾選三項）

☐1.學用不能配合 ☐4.待遇、福利不佳 ☐7.陞遷，進修機會少 ☐10.其他（請說明_____）

☐2.工作地點不合適 ☐5.工作環境不佳 ☐8.工作不合志趣，未能伸展抱負

☐3.工作時間不合適 ☐6.工作不穩定，缺乏保障 ☐9.職位不適當

四、若您之前有工作，請問離開上一份工作已有____個月的時間。

五、您找尋工作曾用過的方法是：（可複選）

☐1.毛遂自薦 ☐2.師長推介 ☐3.親友、同學或家人的介紹 ☐4.參加政府考試分發

☐5.從雜誌、報紙廣告自行應徵 ☐6.學校就業輔導單位推介 ☐7.青輔會就業訊息

☐8.國民就業輔導中心就業訊息 ☐9.民間職業介紹所介紹 ☐10.其他（請說明_____）

六、您在找尋工作期間，生活費用的主要來源是：（請單選）

☐1.父母或家人供應 ☐3.以往的積蓄 ☐5.其他（請說明_____）

☐2.親友支助 ☐4.向他人或銀行借貸

七、您目前是否需要協助找尋工作？

☐1.不需要協助

☐2.需要協助 ----- 哪一類的協助？（可複選）

☐1.推介就業 ☐2.提供創業貸款 ☐3.提供就業訊息

☐4.參加專長轉換或職業補充訓練 ☐5.其他（請說明_____）

八、如果有雇主要僱用您，在學用配合方面，您的態度是：

☐1.一定要找到學用配合的工作才做

☐2.學用稍稍配合即願意去做

☐3.學用不配合亦無妨

九、如果有雇主要僱用您，則您可以接受每月最低待遇是？

☐1. 20,000 以下 ☐5. 35,001--40,000 ☐9. 55,001--60,000 ☐13. 75,001--80,000

☐2. 20,001--25,000 ☐6. 40,001--45,000 ☐10. 60,001--65,000 ☐14. 80,001--85,000

☐3. 25,001--30,000 ☐7. 45,001--50,000 ☐11. 65,001--70,000 ☐15. 85,001--90,000

☐4. 30,001--35,000 ☐8. 50,001--55,000 ☐12. 70,001--75,000 ☐16. 90,001 以上

十、如果有雇主要僱用您，則您最希望再哪一類機構中工作（請單選）

☐1.學校或學術研究機構 ☐2.社會文化事業 ☐3.公營事業機構 ☐4.政府行政機構

☐5.民營企業（受雇） ☐6.自行創業或與人合夥 ☐7.其他（請說明_____）

十一、如果您未來想就業，則您喜歡的工作地點是：

☐1.地區不拘 ☐2.都市地區（請說明是哪一個都市：_____縣_____市）

☐3.鄉鎮地區 ☐4.偏遠及離島地區 ☐5.尚未決定

※ 您已答完本問卷，非常謝謝您，請沿虛線反摺訂妥後寄回（免貼郵票）※

政治大學經濟系 林祖嘉教授 地址：台北市文山區指南路二段64號

電話：(02)29387462 傳真：(02)29387462 E-mail：nccut001@nccu.edu.tw

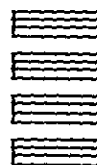
第肆部份：目前未就業，最近不打算（或不可能）找工作者的狀況

（第壹部份第五題填答 1、2、3、4、5、6 或 12 者，免答此部份）

- 一、如果您未來有就業的打算，在學用配合方面，您的態度是：
☐1. 未來沒有就業的打算
☐2. 一定找到學用配合的工作才做 ☐3. 學用稍稍配合即願意去做 ☐4. 學用不配合亦無妨
- 二、如果您未來有就業的打算，則您最希望在哪一類機構中工作（請單選）
☐1. 未來沒有就業的打算 ☐2. 學校或學術研究機構 ☐3. 社會文化事業 ☐4. 公營事業機構
☐5. 政府行政機構 ☐6. 民營企業（受雇）☐7. 自行創業或與人合夥 ☐8. 其他（請說明_____）
- 三、如果您未來想就業，則您最喜歡的工作地點是：
☐1. 未來沒有就業的打算 ☐2. 地區不拘 ☐3. 都市地區（請說明是哪一個都市：_____縣_____市）
☐4. 鄉鎮地區 ☐5. 偏遠及離島地區 ☐6. 尚未決定
- 四、如果有雇主要雇用您，則您可以接受每月最低待遇是？
☐1. 20,000 以下 ☐5. 35,001--40,000 ☐9. 55,001--60,000 ☐13. 75,001--80,000
☐2. 20,001--25,000 ☐6. 40,001--45,000 ☐10. 60,001--65,000 ☐14. 80,001--85,000
☐3. 25,001--30,000 ☐7. 45,001--50,000 ☐11. 65,001--70,000 ☐15. 85,001--90,000
☐4. 30,001--35,000 ☐8. 50,001--55,000 ☐12. 70,001--75,000 ☐16. 90,001 以上
- 五、若您之前有工作，請問您離開上一份工作已有_____個月的時間
- 六、您不打算(再)找工作的原因：
☐1. 不缺錢或根本不想找工作 ☐2. 繼續求學深造
☐3. 家庭因素（結婚、生子、照顧家人、...）☐4. 個人因素（身體狀況不適、...）
☐5. 沒有適合的工作 ☐6. 工作太難找 ☐7. 薪資太低 ☐8. 其他（請說明_____）

※您已答完本問卷，非常謝謝您請沿虛線反摺訂妥後寄回（免貼郵票）※

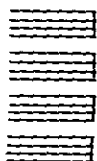
廣告回信
台灣北區郵政管理局登記證
北台字第 6386 號



收件人： 林 祖 嘉 教授 道啟

國立政治大學經濟系

台北市 116 文山區指南路二段 64 號



附錄二 九類學科與十八類科系定義

一、十八大類學科

代碼	類 別	科 系
01	教育學類	教育、公民訓育、輔導學
02	藝術學類	美術、音樂、戲劇、舞蹈
03	人文學類	中文、外文、語言、歷史、哲學、人類學、文學、翻譯學
04	經社及心理學類	經濟、政治、外交、社會、勞工、兒福、民族、心理、社會人類學、教育心理、地理、宗教、各國文化研究所
05	商業及管理學類	商學、事業經營、會計、管理、統計、國貿、商社、財稅、財經、金融、銀行、保險、公行
06	法律學類	
07	自然科學類	博物學、生物學、生命科學、生化科學、化學、地科、地質、物理、土地資源、地震、原料、大氣科學、海洋、環科
08	數學及電算機科學類	
09	醫藥衛生學類	公衛、醫學、生理學、微生物、生化學、生物化學、復健、藥學、醫技、醫管、醫工、遺傳學
10	工業技藝學類	印刷
11	工程學類	航測、工設、化工、材料科學、土木、應用力學、電機
12	建築及都市規劃學類	建築工程、造園、室內設計、都計
13	農林漁牧學類	農藝、畜牧、園藝、植物病蟲害、昆蟲、農經、食品、水產、農化、土壤、獸醫、森林、漁業、海資、蠶絲
14	家政學類	食品營養、保健營養、生活應用科學
15	運輸通信學類	交管、運輸、航海技術、航管、海運、電信工程
16	觀光服務學類	觀光事業
17	大眾傳播學類	大傳、廣電、新聞、圖管、教育資料科學、廣告
18	體育學類	體育、運動技術、運動科學

二、九大類學科

代碼	類 別	科 系
1	藝術人文	美術、音樂、戲劇、舞蹈、中文、外文、語言、歷史、哲學、人類學、文學、翻譯學
2	經社心理法律	經濟、政治、外交、社會、勞工、兒福、民族、心理、社會人類學、教育心理、地理、宗教、各國文化研究所
3	商業及管理學類	商學、事業經營、會計、管理、統計、國貿、商設、財稅、財經、金融、銀行、保險、公行
4	自然科學類	博物學、生物學、生命科學、生化科學、化學、地科、地質、物理、土地資源、地震、原科、大氣科學、海洋、環科
5	數學及電算機科學	
6	醫藥衛生學類	公衛、醫學、生理學、微生物、生物化學、復健、藥學、醫技、醫管、醫工、遺傳學
7	工程建築都市計畫	航測、工設、化工、材料科學、土木、應用力學、電機、印刷、建築工程、造園、室內設計、都計
8	農林漁牧家政	農藝、畜牧、園藝、植物病蟲害、昆蟲、農經、食品、水產、農化、土壤、獸醫、森林、漁業、海資、蠶絲、食品營養、保健營養、生活應用科學
9	通信觀光傳播體育	交管、運輸、航海技術、航管、海運、電信工程、觀光事業、體育、運動技術、運動科學、大傳、廣電、新聞、圖管、教育資料科學、廣告

附錄三 期中座談會議記錄

時間：12/3 上午 9：30 至 12：00

地點：政大校本部 井塘樓 030 室

主持人：林祖嘉 教授

出席者：吳惠林 教授

徐 美 教授

黃麗璇 教授

盧信昌 教授

陳建良 研究委員

簡慧美 科長

記錄：戴中擎、林子渝、吳怡穎

林祖嘉教授：

謝謝各位教授與前輩先進撥冗參加這次期中座談會議。由於這是期中座談，所以我們對內容仍有很大的修改彈性，希望大家盡量提供意見，以便能使我們的期末報告更形完善，謝謝。

吳惠林教授：

1. 此計畫的重點與青輔會以往的計劃差異應在 panel data 中的 job shift 問題上。
2. 第一年樣本回收率僅 10%，第二追蹤樣本的數目又將更少，樣本數目小的情況下，其代表性可能會產生問題。
3. 報告資料豐富，但最好去蕪存菁，將內容再彙整撰寫，並應注意減少錯誤。
4. 與青輔會以往計劃不同之處：
 - (1) 與蔡信夫等人調查時點不同。
 - (2) Search time 之探討。
5. (1) 文獻與內容之關聯性？
 - (2) 文獻回顧部分看起項研究報告與研究無關。
6. 緒論之內容應更新，又 p2 第一、第二段關聯性不清。
7. 第三章抽樣方法十分重要，需詳加詳說明。

8.P50 統計數據中各項目之定義需要詳細說明(與勞動經濟學術語比照)，比方說：

- (1) 第四項到底屬於就業或失業?文中定位似乎反覆不定。
- (2) 廣義、狹義失業率都應加以探討說明。
- (3) 服義務役的人數似乎太多了。

9.特殊樣本可加以特別追蹤,而勿將其原因直接簡單歸為''其他原因''。

10.需要就業協助者眾多是否反映了一種''多多益善''的心態?真正需要者數目是否如此之多?(此問題是涉及敏感,撰寫時應特別小心)

11. P98 之 5.1、5.2 總次數字之差別, 5.4 中''0''乃 missing data。

12. 報告撰寫時最好勿涉及規範性之評論,謹守學術中立原則。

盧信昌教授：

1. 不妨在學生畢業前先在校園內 collect 10%的資料會較具代表性。
2. 失業率偏高，是否可能是因為失業者有較多的時間心力或誘因來填寫問卷？
3. 根據個人經驗,學用愈不配合薪資也似乎愈高，但在本報告中無類似問題之資料可供分析探討。
4. 現今專科生有很大部分最終繼續升學且專科生對薪資期待過高,不妨將專科生的特性特別加以說明。
5. 美國近來景氣上揚,新興產業發達,而新興產業多由畢業新生投入,但文中資料美國低學歷畢業生的失業率似乎沒變?本文應探討畢業生失業率是否會受新興產業影響。
6. 女性薪資差異之原因,學歷問題影響大,男性影響較小,以上問題可以加以探討。
7. Panel data 等名詞,中文名稱應統一。

黃麗璇教授：

1. 盧教授所提畢業生主動回報構想困難度頗高。
2. 抽樣率是否可提昇至普查水準，以增加代表性？
3. panel data 隔了一年再調查,被調查人會以回憶來回答,如此會使追蹤問卷效果較差,不妨改為以季為時間。
4. 在 job shifting 中,其行業間轉換關係情況為何?文中並無相關資料與分

析。

5. 目前非勞動力人口中,有大部分也許有就業經驗,不妨加以調查統計。
6. 年紀過高者是否數目多到會影響平均數值?
7. 問卷設計時,
 - (1) 工作情況是否包括工讀?
 - (2) 本問卷並無指明為“畢業後”之工作經驗。
8. 問卷中可考慮進失業者:為何失業(應分自願性失業與非志願性失業)
9. “高學歷高失業率”問題在進步國家少見,僅某些低開發地區有,為何台灣有此問題?

徐美教授:

1. 可將台灣目前勞動市場市場結構之轉換在撰寫時考慮進來,比方說,將歷年市場之轉換情況對照,探討各科類學生就業情況之趨勢。
2. 第二年 panel data 調查時不妨加列非敏感性家庭之詢問,例如:婚前、婚後行為之差別。
3. panel data 可委中研院社會調查研究中心作專業調查。
4. 學歷低者轉換工作次數多,是否隱含對“經驗累積”之需求較大?工作經驗與學歷,是否有 trade-off?
5. 可做跨第 4、5、6 章之整理,討論該三類人研究行為模式之異同。
6. 性別與公、私立學校畢業情況之交叉比較也可以進一步探究。
7. 願接受 panel data 調查者是否為 self-selection 之結果?

青輔會簡科長:

1. 可與青輔會之前委託的研究提列比較。
2. 應說明畢業生年紀較大者是因在職進修或是夜間部,或是其他原因。
3. 下次寄給各學校的公函,宜先打電話給各校要求配合會比較好。

陳建良研究委員:

1. 可考慮利用成本低廉之網路作為調查方法。
2. 轉換工作與薪資之趨勢是否可能有 self-selection 問題,例如:能力足野心大者常轉換工作。
3. p86 表 4.39 中,可詢問各工作之找尋時間為何?

4. 可詢問家庭因素,例如:父母是否工作?配偶是否工作?等等。
5. 失業與非勞非動力之定義不妨更清楚,例如:若納入潛在者可能會有不同的結果。

林祖嘉教授：

謝謝各位教授與前輩先進所提供的寶貴意見，我們會盡可能的針對各位所提出的意見，來加以補充，以便使我們的期末報告更趨於完善。希望在期末報告之前，再邀請各位來參加，並提供意見。此外，我們在期末座談時，還要進一步討論下年度問卷中，有關 panel data 的部份，屆時還請大家多多費心。我們今天的會議到此結束，謝謝大家。

附錄四 期末會議記錄

主席青輔會張台麟主任秘書：

非常謝謝各位教授及委員的參加，為節省時間，就直接請林教授作大致上的報告及研究發現。

林祖嘉教授期末簡報：略

曾碧淵教授：

1. 研究過程很仔細，且研究成果也相當豐富，但在結論中所提出的建議應該具體提出事項，以供政府部門作參考。
2. 每張統計表加總計，以便讓讀者更簡單清楚的瞭解。
3. 目錄及附表中的名稱能一致，如碩士以上、研究所以上等。
4. 第二次調查時樣本可能會流失，應與抽樣者維持聯繫，如能將結果寄給調查者，會使抽樣者有參與感。
5. p.26 可否加入 1991-1998 每一年的平均增加率，後面一樣如此。
6. 畢業生成長很快是因為改制的原因，可以順便提一下。
7. p.28、29、30 的失業率中，因調查主題改變所以變化很大，則可能會降低參考價值。
8. 高學歷高失業率是從前情況，現已不復現。
9. p.33、34 表中之 dash 是否可補齊，可向主計處要資料。
10. p.37 第 3 段第二行應加包含歷年畢業生這兩字。
11. 向各學校要資料若有問題可請青輔會出面協助。
12. p.60 說明與表格分隔較遠，不易閱讀。
13. p.73 表 4.1 中可加退伍者是否參與軍中求才活動，可知軍中求才的成效。
14. p.107 表 4.41 中如待遇降低原因為何？可能需多解釋。
15. p.116 在學打工經驗與成績學歷可多說明。
16. p.40 與 p.51 樣本一為 2529，一為 2574，可能需確定一下。
17. p.64 中勞動參與率計算有誤差，及國外進修那一項不見了，請修正。

林月雲教授：

1. 被調查者進入職場時間並不長，可能不會有工作轉換問題。
2. 抽樣回收率不應是 19.66%，而應該是 10%左右，因為是不同兩個 groups。
3. 回答問卷者是否有某種特質易導致 systematic error？
4. p.97 資料中，有更換工作經驗者佔 50% -60%，但此次資料較少數人少於 300 人，可能較無代表性。
5. 多加一些曲線圖，可以比較清楚的表示以往走勢。
6. 報告中的文獻與報告的連結性弱了點。
7. 結論中建議可再多加著墨，以大幅提昇價值。
8. 建議青輔會若以後仍要調查「工作轉換」之議題，是否加強調查對象之工作年數。
9. 既然有文獻探討與國外統計資料，在結論與建議上可以更深入的探究其背後的原因與社會環境之影響。

吳惠林教授：

1. 樣本的留住很重要，應增加對調查者的聯繫，以免資料流失。
2. 文獻與本文關聯性較弱，可再加強。
3. 文獻回顧部分加上一小段「前言」以導出文獻檢討，同時可放入中文的文獻，特別是就業搜尋參考文獻中有關論文。
4. 「高學歷高失業率」現象不存在的結論可接受，但與第一章結論 1.1 第一段的說法出現矛盾。
5. 性別差異是一敏感問題，分析可能要小心。
6. 錯字不少請再仔細校正。
7. 第二章可加 2.1 前言。
8. 第二章 2.2 和 2.3 不是文獻檢討，可單獨成章再加強比較分析，尤其特別是提及美國的情況，其用意應說明並與台灣做比較。
9. 表 2.3 可加一欄「全體勞動力」數據，表 2.4-2.6 亦同。

青輔會袁副處長芳榮：

1. 可否將此處失業率與各年度全國失業率做比較，例如:p.70、71 中把年度主計處的全國失業率列出來。

2. p.78 中表格有依電腦網站找工作這一項，是否有包含適用青輔會網站者，是否能區分出來？
3. 找工作方法 p.78、125 有不同，如何區別？

張淑媚委員：

1. 樣本回收率較低，應再多催收樣本。

青輔會王鉞波處長：

1. 在文章開頭強調高失業率，但文章後頭又提失業率很低，是否有前後不一致之處？
2. p.128、129 說需要協助，但他們卻又不找政府單位，這可能需要多加解釋。
3. 表 5.23 中其它比例很高，可以再加以討論。
4. 應將第一工作與第二工作離職原因做比較，可以給未來就業者作建議。
5. p.172 中從電腦中找工作的比例提高，但面文章中並未提到，是否應多加解釋？

孫碧霞委員：

1. p.73 回答問卷者是否已經找到工作？

陳建良委員：

1. 前提就寫說初入社會的專上失業率比全國失業率 3% 還高，可能會引起外人臆測，是否應多加解釋？同時下筆可能應多加斟酌。
2. 高學歷高失業率以 183 樣本看可能較難說服。
3. 結論及建議再補強一下，可能加進國外政策做法。

林祖嘉教授回應：

1. 錯字及排版的問題會再多加注意。
2. 建議部份會寫的更具體一點，同時會加強與青輔會有關的部份。
3. 回收率的問題會多加檢討，多進行催收，同時希望 panel 的回收率能達 80%。

4. 圖表內容儘可能再加強。
5. data 中以工作轉換為主，因為剛畢業者最容易換工作，所以以這些人爲主要研究對象應該是很適當的。
6. 電腦網站的利用率提高是與林月雲教授資料中作比較而得，同時我們會在文中再註明。
7. 電腦網站的相關問題日後會在問卷中再加強。

主席張台麟主任秘書：

謝謝林教授的報告及與會學者提出的意見，希望林教授能夠多加參酌，並儘快將修正後的期末報告完稿送交本會。

附錄五 附表

附表 4.1 畢業或退任後找到第一份工作的時間：依性別區分

單位：%

期間	男性	女性
立即就業	33.16	40.79
一個月內	30.56	23.64
一～二個月（含）	14.93	15.21
二～三個月（含）	8.33	8.53
三～四個月（含）	4.17	4.26
四～五個月（含）	1.91	1.74
五～六個月（含）	2.95	1.74
六～七個月（含）	1.39	1.36
七～八個月（含）	0.69	0.29
八～九個月（含）	0.17	0.29
九～十個月（含）	0.17	0.29
十～十一個月（含）	0.17	0.68
十一～十二個月 （含）	0.17	0.68
一年以上	1.22	0.48
總次數	576	1032

附表 4.2 畢業或退任後找到第一份工作的時間：依學歷區分

單位：%

期間	專科學校	大學校院	碩士以上
立即就業	31.50	41.75	55.73
一個月內	29.92	23.71	17.96
一～二個月（含）	17.28	13.83	8.38
二～三個月（含）	9.08	8.36	6.59
三～四個月（含）	4.19	4.41	3.62
四～五個月（含）	1.79	1.67	2.40
五～六個月（含）	2.72	1.72	1.79
六～七個月（含）	1.28	1.22	1.80
七～八個月（含）	0.13	0.61	1.20
八～九個月（含）	0.38	0.15	0
九～十個月（含）	0.51	0	0
十～十一個月（含）	0.64	0.46	0
十一～十二個月（含）	0.13	1.06	0
一年以上	0.51	1.06	0.60
總次數	782	658	167

附表 4.3 過去一年內是否有升遷經驗：依性別區分

單位：%

升遷經驗	男性	女性
否	79.61	85.31
是	20.39	14.69
總次數	559	1021

附表 4.4 過去一年內是否有升遷經驗：依學歷區分

單位：%

升遷經驗	專科學校	大學校院	碩士以上
否	82.96	83.75	83.44
是	17.04	16.25	16.56
總次數	769	646	163

附表 4.5 選擇目前工作的理由：依性別區分

單位：%

理由	男性	女性
學用配合	14.47	12.64
工作地點合適	14.29	16.28
工作時間合適	8.27	10.43
待遇、福利佳	8.09	7.18
工作環境佳	9.44	10.05
工作穩定、有保障	9.74	9.91
有陞遷、進修機會	6.32	3.64
工作符合志趣能伸展抱負	7.48	0.06
職位適當	3.19	5.08
自家經營事業	1.72	1.02
找不到其他工作機會	4.29	3.85
想換工作環境	1.96	2.66
暫時先找一個工作再說	8.89	9.24
其他	1.84	2.00
總次數	1631	2857

附表 4.6 選擇目前工作的理由：依學歷區分

單位：%

理由	專科學校	大學校院	碩士以上
學用配合	10.38	15.01	19.39
工作地點合適	16.57	15.17	13.74
工作時間合適	10.57	8.91	8.69
待遇、福利佳	6.29	8.05	8.28
工作環境佳	9.48	9.76	11.92
工作穩定、有保障	9.43	9.97	9.70
有陞遷、進修機會	3.57	5.25	6.26
工作符合志趣能伸展抱負	5.38	7.48	8.28
職位適當	3.62	5.41	3.84
自家經營事業	1.90	0.80	0.40
找不到其他工作機會	5.24	3.02	2.42
想換工作環境	3.67	1.43	1.01
暫時先找一個工作再說	12.10	7.11	4.44
其他	1.90	2.02	1.02
總次數	2100	1885	495

附表 4.7 尋獲工作的方法：依性別區分

單位：%

方法	男性	女性
毛遂自薦	11.07	10.38
從雜誌報紙廣告	36.03	33.88
親友同學家人介紹	19.30	22.72
參加政府考試分發	3.78	3.30
師長推介	3.37	5.42
學校就業輔導推介	2.43	4.64
青輔會就業訊息	3.24	2.67
國民就業服務中心	1.08	1.02
民間職業介紹所	0.01	0.39
自行創業或與人合夥	0.15	0.16
協助家庭企業	0.30	2.12
電腦網站	8.50	6.92
就業媒合活動	2.16	0.71
其他	4.32	5.66
總次數	741	1272

附表 4.8 尋獲工作的方法：依學歷區分

單位：%

方法	專科學校	大學校院	碩士以上
毛遂自薦	9.87	10.49	14.76
從雜誌報紙廣告	38.54	32.33	26.67
親友同學家人介紹	24.97	17.33	19.05
參加政府考試分發	1.44	5.31	6.19
師長推介	2.26	5.31	13.33
學校就業輔導推介	4.32	3.74	1.90
青輔會就業訊息	2.67	2.65	4.76
國民就業服務中心	1.75	0.36	0.48
民間職業介紹所	0.51	0.12	0
自行創業或與人合夥	0.62	0.48	1.43
協助家庭企業	3.29	1.69	1.43
電腦網站	4.93	10.98	5.24
就業媒合活動	1.34	1.21	0.95
其他	3.60	7.60	3.81
總次數	973	829	210

附表 4.9 目前工作地點：依性別區分

單位：%

地點	男性	女性
台北市	27.21	31.77
高雄市	7.11	10.17
基隆市	0	0.86
新竹市	3.81	2.02
台中市	6.76	6.33
嘉義市	1.21	1.73
台南市	3.12	4.70
台北縣	9.71	11.04
宜蘭縣	1.04	0.67
桃園縣	11.27	6.91
新竹縣	2.43	1.25
苗栗縣	0.17	1.15
台中縣	5.55	4.22
彰化縣	5.03	4.41
南投縣	1.91	0.67
雲林縣	3.47	1.73
嘉義縣	1.21	0.48
台南縣	5.20	3.36
高雄縣	1.73	3.17
屏東縣	1.21	2.02
台東縣	0	0.48
花蓮縣	0.52	0.67
澎湖縣	0	0
金門縣	0	0.10
連江縣	0	0
馬來西亞	0	0.10
總次數	577	1042

附表 4.10 目前工作地點：依學歷區分

單位：%

地點	專科學校	大學校院	碩士以上
台北市	18.15	42.60	37.50
高雄市	11.55	6.95	5.95
基隆市	0.25	0.76	1.19
新竹市	2.66	1.81	5.95
台中市	6.22	7.40	3.57
嘉義市	2.03	1.36	0
台南市	5.08	2.87	4.76
台北縣	11.29	10.12	8.93
宜蘭縣	1.14	0.60	0.60
桃園縣	8.63	7.25	12.50
新竹縣	2.41	0.60	1.79
苗栗縣	1.14	0.60	0
台中縣	6.09	3.02	4.76
彰化縣	6.85	2.72	1.79
南投縣	0.89	1.06	1.79
雲林縣	3.17	1.36	2.38
嘉義縣	1.40	0.15	0
台南縣	4.31	3.93	2.98
高雄縣	3.17	2.42	1.19
屏東縣	2.16	1.51	1.19
台東縣	0.38	0.15	0.60
花蓮縣	0.76	0.45	0.60
澎湖縣	0	0	0
金門縣	0.13	0	0
連江縣	0	0	0
馬來西亞	0	0.15	0
總次數	788	662	168

附表 4.11 目前工作的性質：依性別區分

單位：%

性質	男性	女性
民意代表、行政、企業主管及經理人員	3.14	0.67
專業人員	47.39	32.12
技術員及助理專業人員	8.71	7.88
事務工作人員	9.76	39.23
服務工作人員及售貨員	5.92	7.12
農林漁牧工作人員	0.52	0.29
技術工及有關工作人員	10.45	0.48
機械設備操作工及組裝工	2.79	0.19
非技術工及體力工	0.87	0.58
現役軍人	0.52	0.19
其他	9.93	11.15
總次數	574	1040

附表 4.12 目前工作的性質：依學歷區分

單位：%

性質	專科學校	大學校院	碩士以上
民意代表、行政、企業主管及經理人員	0.76	1.67	4.76
專業人員	26.37	41.82	74.40
技術員及助理專業人員	9.04	8.03	4.17
事務工作人員	34.01	27.88	7.14
服務工作人員及售貨員	8.79	5.76	0.60
農林漁牧工作人員	0.51	0.30	0
技術工及有關工作人員	6.75	1.67	1.19
機械設備操作工及組裝工	2.04	0.15	0
非技術工及體力工	1.02	0.30	0.60
現役軍人	0.38	0.30	0
其他	10.32	12.12	6.55
總次數	785	660	168

附表 4.13 目前工作學用配合程度：依性別區分

單位：%

程度	男性	女性
學用完全配合	13.76	14.40
學用大部分配合	30.66	26.78
學用小部分配合	38.33	38.96
學用完全不配合	17.25	19.87
總次數	574	1042

附表 4.14 目前工作學用配合程度：依學歷區分

單位：%

程度	專科學校	大學校院	碩士以上
學用完全配合	12.06	14.87	22.02
學用大部分配合	21.07	32.47	45.24
學用小部分配合	41.62	37.48	29.76
學用完全不配合	25.25	15.17	2.98
總次數	788	659	168

附表 4.15 目前工作待遇：依性別區分

單位：%

月薪	男性	女性
20000以下	2.43	12.27
20001-25000	8.87	27.92
25001-30000	21.04	23.48
30001-35000	24.00	14.40
35001-40000	15.48	11.11
40001-45000	10.96	5.41
45001-50000	6.61	1.84
50001-55000	4.52	1.45
55001-60000	1.91	0.48
60001-65000	1.04	0.58
65001-70000	0.17	0.48
70001-75000	0.17	0.19
75001-80000	0.52	0.19
80001-85000	0.17	0
85001-90000	0.52	0.10
90000以上	1.57	0.10
平均金額（元）	36430	29094
總次數	575	1035

附表 4.16 目前工作待遇：依學歷區分

單位：%

月薪	專科學校	大學校院	碩士以上
20000以下	15.88	2.27	0.60
20001-25000	33.16	11.48	1.81
25001-30000	26.12	23.87	1.20
30001-35000	13.57	24.62	11.45
35001-40000	6.79	17.07	22.89
40001-45000	2.94	8.76	23.49
45001-50000	0.51	3.47	18.07
50001-55000	0.38	3.78	7.83
55001-60000	0.13	0.91	5.42
60001-65000	0.13	1.21	1.81
65001-70000	0	0.45	1.81
70001-75000	0.26	0.15	0
75001-80000	0	0.45	1.20
80001-85000	0	0.15	0
85001-90000	0	0.60	0
90000以上	0.13	0.76	2.41
平均金額（元）	26533	34698	44458
總次數	781	662	166

附表 4.17 對目前工作是否滿意：依性別區分

單位：%

	男性	女性
極滿意	3.72	3.44
滿意	55.04	55.85
不滿意	37.70	38.15
極不滿意	3.54	2.56
總次數	565	1017

附表 4.18 對目前工作是否滿意：依學歷區分

單位：%

	專科學校	大學校院	碩士以上
極滿意	3.27	3.38	5.99
滿意	50.79	59.69	61.08
不滿意	42.41	34.92	29.34
極不滿意	3.53	2.00	3.59
總次數	764	650	167

附表 4.19 對目前工作滿意的原因：依性別區分

單位：%

原因	全體	男性	女性
學用配合	13.47	15.02	12.52
工作地點合適	15.81	15.13	16.19
工作時間合適	10.20	8.71	11.06
待遇福利佳	9.27	9.90	8.98
工作環境佳	12.27	10.99	12.95
工作穩定有保障	10.86	11.10	10.63
有陞遷進修機會	6.38	8.60	5.19
工作符合志趣能伸展抱負	7.56	8.60	6.96
職位適當	3.19	3.04	3.30
人際關係和諧	9.97	8.38	10.93
其他	1.01	0.54	1.28
總次數	2568	919	1637

附表 4.20 對目前工作滿意的原因：依學歷區分

單位：%

原因	專科	大學	碩士以上
學用配合	10.87	14.36	19.93
工作地點合適	19.72	12.93	12.09
工作時間合適	12.18	8.71	8.50
待遇福利佳	8.15	10.32	9.48
工作環境佳	12.27	13.20	8.50
工作穩定有保障	11.13	10.41	11.11
有陞遷進修機會	4.99	7.36	8.17
工作符合志趣能伸展抱負	5.78	8.44	10.78
職位適當	3.07	2.96	4.58
人際關係和諧	10.60	10.59	5.55
其他	1.23	0.72	1.31
總次數	1135	1108	306

附表 4.21 對目前工作不滿意的原因：依性別區分

單位：%

原因	全體	男性	女性
學用不能配合	9.39	9.53	9.34
工作地點不合適	3.74	5.72	2.60
工作時間不合適	5.89	7.11	5.29
待遇福利不佳	20.86	20.28	20.98
工作環境不佳	6.32	7.63	5.58
工作不穩定，缺乏保障	5.95	6.06	5.77
陞遷進修機會少	18.04	17.33	18.48
工作不合志趣，未能伸展抱負	13.68	12.48	14.44
職位不適當	2.88	1.91	3.46
人際關係不和諧	1.90	1.91	1.92
無法適應主管領導方式	7.85	6.93	8.37
交際應酬太多	0.43	0.52	0.38
其他	3.01	2.60	3.37
總次數	1630	577	1039

附表 4.22 對目前工作不滿意的原因：依學歷區分

單位：%

原因	專科	大學	碩士以上
學用不能配合	10.31	7.72	10.34
工作地點不合適	3.77	3.36	4.31
工作時間不合適	5.65	6.71	3.45
待遇福利不佳	21.84	20.30	14.66
工作環境不佳	5.99	6.20	8.62
工作不穩定，缺乏保障	5.76	6.20	6.03
陞遷進修機會少	18.63	18.12	14.46
工作不合志趣，未能伸展抱負	13.75	13.76	13.79
職位不適當	3.44	2.01	3.45
人際關係不和諧	1.22	2.68	3.45
無法適應主管領導方式	6.67	8.56	13.79
交際應酬太多	0.33	0.50	0.86
其他	2.66	3.86	2.59
總次數	902	596	116

附表 4.23 最近是否有再找新工作的打算：依性別區分

單位：%

	男性	女性
沒有	35.02	38.89
有此打算，但不積極	51.57	48.59
有此打算，且很積極	13.41	12.51
總次數	574	1031

附表 4.24 最近是否有再找新工作的打算：依學歷區分

單位：%

	專科學校	大學校院	碩士以上
沒有	32.10	41.86	46.30
有此打算，但不積極	54.27	45.81	41.98
有此打算，且很積極	13.63	12.33	11.73
總次數	785	657	162

附表 4.25 有無更換過工作：依性別區分

單位：%

	男性	女性
無	57.34	54.23
有	42.66	45.77
總次數	580	1040

附表 4.26 有無更換過工作：依學歷區分

單位：%

	專科	大學	碩士以上
無	47.74	61.06	63.10
有	51.26	38.94	36.90
總次數	790	660	168

附表 4.27 第一份工作與修習科系關係：依性別區分

單位：%

	男性	女性
非常相近	36.36	34.24
有些相近	27.27	22.90
不太相近	12.40	13.24
完全無關	23.97	29.62
總次數	242	476

附表 4.28 第一份工作與修習科系關係：依學歷區分

單位：%

	專科	大學	碩士以上
非常相近	28.68	38.67	59.02
有些相近	23.69	26.17	22.95
不太相近	13.72	11.72	11.48
完全無關	33.92	23.44	6.56
總次數	401	256	61

附表 4.29 第一個工作更換工作原因：依性別區分

單位：%

	全體	男性	女性
裁員	1.04	1.67	0.73
待遇福利不佳	18.02	17.08	18.55
興趣不合	11.02	12.92	10.06
學非所用	6.79	6.45	6.81
工作環境不佳	15.38	14.17	15.83
沒有升遷機會	9.98	10.00	10.06
工作不安定	5.89	7.08	5.24
職位太低	1.73	2.29	1.47
不適應主管領導方式	11.78	10.63	12.47
人際關係不佳	1.04	1.46	0.84
搬家	0.62	0.21	0.84
結婚	0.21	0	0.31
進修深造	3.74	3.96	3.67
其他	12.75	12.08	13.10
總次數	1443	480	954

附表 4.30 第一個工作更換工作原因：依學歷區分

單位：%

	專科	大學	碩士以上
裁員	1.45	0.59	0
待遇福利不佳	19.25	16.44	17.24
興趣不合	10.90	11.29	13.79
學非所用	7.51	6.34	4.60
工作環境不佳	15.13	16.04	17.24
沒有升遷機會	9.93	9.50	16.09
工作不安定	6.05	6.14	4.60
職位太低	1.82	1.58	2.30
不適應主管領導方式	10.65	13.86	12.64
人際關係不佳	1.21	0.99	0
搬家	0.73	0.40	1.15
結婚	0.36	0	0
進修深造	3.27	3.56	10.34
其他	11.74	13.27	21.84
總次數	826	505	87

附表 4.31 第二個工作與修習科系關係：依性別區分

單位：%

	男性	女性
非常相近	41.67	27.03
有些相近	23.96	22.16
不太相近	12.50	15.14
完全無關	21.88	35.68
總次數	96	185

附表 4.32 第二個工作與修習科系關係：依學歷區分

單位：%

	專科	大學	碩士以上
非常相近	19.53	43.68	76.92
有些相近	24.85	20.69	15.38
不太相近	14.20	17.24	3.85
完全無關	41.42	18.39	3.85
總次數	169	87	26

附表 4.33 第二個工作更換工作原因：依性別區分

單位：%

	全體	男性	女性
裁員	1.65	1.67	1.67
待遇福利不佳	13.42	8.89	15.83
興趣不合	11.40	12.78	10.56
學非所用	5.70	4.44	6.39
工作環境不佳	14.15	12.78	14.72
沒有升遷機會	11.40	13.33	10.56
工作不安定	8.46	13.33	6.11
職位太低	1.84	1.67	1.94
不適應主管領導方式	11.76	11.67	11.94
人際關係不佳	1.47	2.22	0.83
搬家	1.65	2.22	1.39
結婚	0.37	0.56	0.28
進修深造	3.68	3.89	3.61
其他	13.05	10.56	14.17
總次數	544	180	360

附表 4.34 第二個工作更換工作原因：依學歷區分

	單位：%		
	專科	大學	碩士以上
裁員	1.17	1.27	4.88
待遇福利不佳	13.82	12.74	9.75
興趣不合	11.47	12.74	7.32
學非所用	7.06	3.18	4.88
工作環境不佳	14.71	14.65	7.32
沒有升遷機會	10.00	12.10	14.63
工作不安定	8.61	8.28	4.88
職位太低	16.67	1.91	2.44
不適應主管領導方式	11.47	11.46	14.63
人際關係不佳	1.67	1.27	0
搬家	1.17	1.27	7.32
結婚	0	0	4.88
進修深造	3.23	5.09	2.44
其他	12.65	14.01	14.63
總次數	340	157	41

附表 4.35 第三個工作與修習科系關係：依性別區分

	單位：%	
	男性	女性
非常相近	30.56	36.36
有些相近	27.78	16.88
不太相近	11.11	14.29
完全無關	30.56	32.47
總次數	36	77

附表 4.36 第三個工作與修習科系關係：依學歷區分

	單位：%		
	專科	大學	碩士以上
非常相近	23.88	51.43	50.00
有些相近	16.42	22.86	30.00
不太相近	17.91	5.71	10.00
完全無關	41.79	20.00	10.00
總次數	67	35	10

附表 4.37 第三個工作更換工作原因：依性別區分

單位：%

	全體	男性	女性
裁員	4.50	5.67	4.14
待遇福利不佳	9.00	7.55	9.66
興趣不合	10.00	13.20	8.97
學非所用	5.00	7.55	4.14
工作環境不佳	11.50	3.77	13.79
沒有升遷機會	11.50	9.43	12.41
工作不安定	7.00	3.77	7.59
職位太低	2.50	1.89	2.76
不適應主管領導方式	8.50	7.55	8.97
人際關係不佳	1.50	1.89	1.38
搬家	1.50	1.89	1.38
結婚	0.50	1.89	0
進修深造	8.00	5.67	8.97
其他	19.00	28.30	15.86
總次數	200	53	145

附表 4.38 第三個工作更換工作原因：依學歷區分

單位：%

	專科	大學	碩士以上
裁員	3.10	3.70	13.33
待遇福利不佳	11.63	3.70	0
興趣不合	10.08	9.26	13.33
學非所用	6.20	3.70	0
工作環境不佳	12.40	12.96	0
沒有升遷機會	10.08	12.96	20.00
工作不安定	7.75	7.41	0
職位太低	2.32	3.70	0
不適應主管領導方式	10.08	7.41	0
人際關係不佳	0.78	3.70	0
搬家	2.32	0	0
結婚	0	0	6.67
進修深造	6.20	7.41	26.67
其他	17.05	24.07	20.00
總次數	129	54	15

附表 4.39 未來希望工作的機構：依性別區分

單位：%

機構	男性	女性
學校或學術研究機構	17.12	23.82
社會文化事業	2.25	7.57
公營事業機構	16.22	14.02
政府行政機構	10.14	17.37
民營企業（受雇）	32.88	22.21
自行創業與人合夥	18.69	9.55
其他	2.70	4.96
總次數	444	806

附表 4.40 未來希望工作的機構：依學歷區分

單位：%

機構	專科學校	大學校院	碩士以上
學校或學術研究機構	15.97	24.89	39.82
社會文化事業	6.42	5.58	0.88
公營事業機構	19.10	11.16	5.31
政府行政機構	17.01	11.37	16.81
民營企業（受雇）	23.58	30.04	23.01
自行創業與人合夥	13.58	12.45	8.85
其他	4.18	4.29	3.54
總次數	670	466	113

附表 4.41 未來更換工作之理想地區：依性別區分

單位：%

地區	男性	女性
地區不拘	26.72	23.73
都市地區	61.21	67.59
鄉鎮地區	10.78	6.75
偏遠及離島地區	1.29	1.45
總次數	464	830

附表 4.42 未來更換工作之理想地區：依學歷區分

單位：%

地區	專科學校	大學校院	碩士以上
地區不拘	27.96	19.60	27.97
都市地區	61.69	70.60	64.41
鄉鎮地區	8.43	8.40	5.93
偏遠及離島地區	1.78	1.20	0
總次數	676	500	118

附表 4.43 找尋新工作之希望工資：依性別區分

單位：%

工資	男性	女性
20000以下	0	0
20001-25000	1.27	12.87
25001-30000	8.65	28.57
30001-35000	26.16	26.92
35001-40000	22.57	14.40
40001-45000	13.71	7.56
45001-50000	7.38	3.31
50001-55000	8.23	2.36
55001-60000	3.16	1.18
60001-65000	2.32	0.47
65001-70000	0.63	0.24
70001-75000	1.05	0.24
75001-80000	0	0
80001-85000	0.84	0
85001-90000	0.42	0
90000以上	3.59	1.42
平均金額	42131	33698
總次數	474	847

附表 4.44 找尋新工作之希望工資：依學歷區分

單位：%

工資	專科學校	大學校院	碩士以上
20000以下	0	0	0
20001-25000	14.83	2.16	0.81
25001-30000	32.85	10.81	0
30001-35000	25.15	34.97	0.81
35001-40000	15.12	21.61	13.71
40001-45000	5.09	12.77	23.39
45001-50000	2.76	4.52	16.94
50001-55000	1.60	4.91	19.35
55001-60000	0.58	2.55	6.45
60001-65000	0.29	0.59	8.06
65001-70000	0	0.39	2.42
70001-75000	0.29	0.59	1.61
75001-80000	0	0	0
80001-85000	0	0.79	0
85001-90000	0	0.39	0
90000以上	1.31	2.75	4.84
平均金額	32507	39222	50572
總次數	688	509	124

附表 5.1 未曾就業過的原因：依性別區分

單位：%

原因	全體	男性	女性
所學科系缺乏就業機會	8.70	6.82	10.08
缺乏市場所需專長	6.28	7.95	5.04
工作地點不合適	2.90	3.41	2.52
工作性質不合適	1.93	0	3.36
待遇不合	2.42	1.14	3.36
工作環境不佳	2.90	1.14	4.20
競爭的人太多	4.83	3.41	5.88
缺乏工作經驗	15.94	19.32	13.45
缺乏就業技能	5.31	7.95	3.36
找不到符合志趣工作	9.18	11.36	7.56
缺乏任用資格	6.76	7.95	5.88
缺乏就業市場訊息	6.28	7.95	5.04
缺乏人事關係	5.80	6.82	5.04
健康欠佳，在家休養	0.48	0	0.84
幫忙或料理家務	3.38	2.27	4.20
其他	16.91	12.50	20.17
總次數	207	88	119

附表 5.2 未曾就業過的原因：依學歷區分

原因	單位：%		
	專科	大學	碩士以上
所學科系缺乏就業機會	8.00	7.77	13.79
缺乏市場所需專長	6.67	7.77	0
工作地點不合適	5.33	0	6.90
工作性質不合適	1.33	2.91	0
待遇不合	2.67	2.91	0
工作環境不佳	4.00	1.94	3.45
競爭的人太多	6.67	3.88	3.45
缺乏工作經驗	18.67	12.62	20.69
缺乏就業技能	6.67	4.85	3.45
找不到符合志趣工作	9.33	9.71	6.90
缺乏任用資格	4.00	7.77	10.34
缺乏就業市場訊息	4.00	6.80	10.34
缺乏人事關係	6.67	4.85	6.90
健康欠佳，在家休養	1.33	0	0
幫忙或料理家務	1.33	4.85	3.45
其他	13.33	21.36	10.34
總次數	75	103	29

附表 5.3 找不到工作原因：依性別區分

單位：%

	全體	男性	女性
所學科系缺乏就業機會	10.14	9.18	10.63
缺乏市場所需專長	7.77	10.20	6.58
工作地點不合適	5.24	4.59	5.57
工作性質不合適	2.36	1.53	2.78
待遇不合	3.89	3.57	4.05
工作環境不佳	1.69	1.53	1.77
競爭的人太多	5.91	4.08	6.84
缺乏工作經驗	14.70	16.84	13.67
缺乏就業技能	7.43	8.67	6.58
找不到符合志趣的工作	11.82	13.78	10.89
缺乏任用資格	6.93	6.63	7.09
缺乏就業訊息	6.25	7.14	5.82
缺乏人事關係	4.56	3.57	5.06
健康欠佳	1.52	1.02	1.77
其他	9.80	7.65	10.89
總次數	592	196	395

附表 5.4 找不到工作原因：依學歷區分

單位：%

	專科	大學	碩士以上
所學科系缺乏就業機會	7.81	12.18	15.38
缺乏市場所需專長	9.29	6.64	2.56
工作地點不合適	6.32	4.06	2.56
工作性質不合適	2.97	2.21	0.00
待遇不合	4.09	3.69	5.13
工作環境不佳	2.60	1.11	0.00
競爭的人太多	5.95	5.54	7.69
缺乏工作經驗	15.61	14.02	12.82
缺乏就業技能	7.43	7.01	7.69
找不到符合志趣的工作	14.13	9.23	12.82
缺乏任用資格	5.95	6.64	12.82
缺乏就業訊息	4.83	7.75	7.69
缺乏人事關係	3.72	5.17	7.69
健康欠佳	2.60	0.74	0
其他	6.69	14.02	5.13
總次數	269	271	39

附表 5.5 最近找工作，有無拒絕工作機會：依性別區分

單位：%

有無拒絕	男性	女性
沒有	48.24	43.56
有	51.76	56.44
總次數	85	202

附表 5.6 最近找工作，有無拒絕工作機會：依教育程度區分

單位：%

有無拒絕	專科	大學	碩士以上
沒有	41.13	47.48	60.00
有	58.87	52.52	40.00
總次數	124	139	20

附表 5.7 拒絕過幾次：依性別區分

單位：%

次數	男性	女性
一次	48.84	35.14
二次	32.56	42.34
三次	4.65	14.41
四次	13.95	8.11
總次數	43	111

附表 5.8 拒絕過幾次：依學歷區分

單位：%

次數	專科	大學	碩士以上
一次	39.73	37.68	50.00
二次	42.47	37.68	25.00
三次	9.59	13.04	25.00
四次	8.22	11.59	0
總次數	73	69	8

附表 5.9 拒絕工作原因：依性別區分

單位：%

原因	男性	女性
學用不能配合	18.18	13.27
工作地點不合適	13.64	20.35
工作時間不適合	18.18	18.58
待遇福利不佳	9.09	16.81
工作環境不佳	2.27	6.19
工作不穩定	11.36	4.42
陞遷進修機會少	6.82	6.19
工作不合志趣	9.09	5.31
職位不適當	2.27	0
其他	9.09	8.85
總次數	44	113

附表 5.10 拒絕工作原因：依學歷區分

單位：%

原因	專科	大學	碩士以上
學用不能配合	18.06	9.59	25.00
工作地點不合適	23.61	13.7	0
工作時間不適合	18.06	20.55	12.50
待遇福利不佳	8.33	21.92	12.50
工作環境不佳	5.56	5.48	0
工作不穩定	5.56	5.48	25.00
陞遷進修機會少	4.17	8.22	12.50
工作不合志趣	8.33	4.11	12.50
職位不適當	0	0	0
其他	8.33	10.96	0
總次數	72	73	8

附表 5.11 找尋工作的方法：依性別區分

單位：%			
	全體	男性	女性
毛遂自薦	9.77	9.83	9.77
師長推薦	2.49	2.31	2.57
親朋,同學或家人介紹	20.07	20.81	19.79
參加政府考試分發	5.15	5.78	4.88
從雜誌,報紙廣告自行應徵	41.39	41.62	41.13
學校就業輔導單位推薦	2.66	2.89	2.57
青輔會就業訊息	8.17	9.25	7.71
國民就業輔導中心就業訊息	3.73	2.89	4.11
民間職業所介紹	3.02	2.31	3.34
其他	3.55	2.31	4.11
總次數	563	173	389

附表 5.12 找尋工作的方法：依學歷區分

單位：%			
	專科	大學	碩士以上
毛遂自薦	11.34	8.65	4.88
師長推薦	1.21	2.26	12.20
親朋,同學或家人介紹	19.43	20.30	26.83
參加政府考試分發	3.64	6.77	2.44
從雜誌,報紙廣告自行應徵	40.89	42.11	39.02
學校就業輔導單位推薦	3.64	1.88	2.44
青輔會就業訊息	6.48	9.40	9.76
國民就業輔導中心就業訊息	6.07	2.26	0
民間職業所介紹	2.43	3.38	2.44
其他	4.86	3.01	0
總次數	247	266	41

附表 5.13 在找尋工作期間，生活費的來源：依性別區分

單位：%		
來源	男性	女性
父母或家人供應	47.19	54.81
以往的積蓄	51.69	43.75
像他人或銀行借貸	1.12	0
其他	0	1.44
總次數	89	208

附表 5.14 在找尋工作期間，生活費的來源：依學歷區分

單位：%

來源	專科	大學	碩士以上
父母或家人供應	49.23	54.29	65.22
以往的積蓄	49.23	44.29	34.78
像他人或銀行借貸	0.77	0	0
其他	0.77	1.43	0
總次數	130	140	23

表 5.15 找尋工作的方法：依學歷與性別區分

單位：%

	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
毛遂自薦	10.71	11.66	9.68	8.33	4.17	5.88
師長推薦	1.19	1.23	1.61	2.45	8.33	17.65
親朋,同學或家人介紹	19.05	19.63	22.58	19.61	25.00	29.41
參加政府考試分發	4.76	3.07	8.06	6.37	4.17	0
從雜誌,報紙廣告自行應徵	39.29	41.72	41.94	42.16	45.83	29.41
學校就業輔導單位推薦	3.57	3.68	3.23	1.47	0	5.88
青輔會就業訊息	8.33	5.52	9.68	9.31	12.50	5.88
國民就業輔導中心就業訊息	4.76	6.75	1.61	2.45	0	0
民間職業所介紹	3.57	1.84	1.61	3.92	0	5.88
其他	4.76	4.91	0	3.92	0	0
總次數	84	163	82	204	24	17

表 5.16 找尋工作的方法：依學科區分

	單位：%									
	教育 人文	藝術	經社 心理 法律	商業 管理	自然 科學	數學 電算 機科學	醫藥 衛生	工程 建築 都市 計畫	農林 漁牧 家政	通信 觀光 傳播 體育
毛遂自薦	0	8.96	2.86	5.66	6.67	4.55	23.91	12.03	8.16	14.29
師長推薦	0	1.49	2.86	1.26	0	0	4.35	1.50	10.20	3.57
親朋,同學或家人介紹	0	29.85	8.57	17.61	20.00	13.64	19.57	20.30	22.45	25.00
參加政府考試分發	0	2.99	8.57	5.03	0	9.09	8.70	3.76	6.12	3.57
從雜誌,報紙廣告自行應徵	0	40.30	40.00	44.03	46.67	40.91	30.43	43.61	38.78	42.86
學校就業輔導單位推薦	0	2.99	2.86	5.03	0	0	4.35	1.50	0	0
青輔會就業訊息	0	4.48	17.14	9.43	20.00	9.09	4.35	9.02	4.08	0
國民就業輔導中心就業訊息	0	5.97	2.86	4.40	0	9.09	0	3.01	4.08	3.57
民間職業所介紹	0	1.49	8.57	3.14	0	9.09	2.17	1.50	2.04	7.14
其他	0	1.49	5.71	4.40	6.67	4.55	2.17	3.76	4.08	0
總次數	0	67	35	159	15	22	46	133	49	28

附表 5.17 第一個工作與所修科系關係：依性別區分

	單位：%	
關係	男性	女性
非常相近	20.37	27.21
有些相近	18.52	20.41
不太相近	25.93	16.33
完全無關	35.19	36.05
總次數	54	147

附表 5.18 第一個工作與所修科系關係：依學歷區分

	單位：%		
關係	專科	大學	碩士以上
非常相近	15.31	33.33	55.56
有些相近	17.35	22.22	22.22
不太相近	19.39	17.78	22.22
完全無關	47.96	26.67	0
總次數	98	90	9

附表 5.19 第一個工作更換原因：依學歷與性別區分

單位：％

原因	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
裁遣	0	3.62	2.56	2.08	0	0
待遇福利不佳	9.62	15.94	10.26	21.53	14.29	0
興趣不合	17.31	12.32	15.38	14.58	14.29	14.29
學非所用	17.31	11.59	5.13	6.94	0.00	14.29
工作環境不佳	9.62	7.97	5.13	11.11	14.29	0
沒有升遷機會	1.92	13.04	12.82	6.25	0	14.29
工作不安定	13.46	7.25	10.26	2.78	14.29	0
職位太低	1.92	1.45	0	1.39	0	0
不適應主管領導方式	3.85	9.42	20.51	13.89	14.29	0
人際關係不佳	1.92	0.72	2.56	0.69	0	14.29
搬家	0	1.45	0	1.39	0	14.29
其他	23.08	15.22	15.38	17.36	28.57	28.57
總次數	52	138	39	144	7	7

附表 5.20 第一個工作更換原因：依學科區分

單位：％

	教育	藝術 人文	經社 心理 法律	商業 管理	自然 科學	數學 電算 機科 學	醫藥 衛生	工程 建築 都市 計畫	農林 漁牧 家政	通信 觀光 傳播 體育
裁遣	0	4.35	0	2.38	0	0	2.86	1.19	4.17	3.85
待遇福利不佳	0	19.57	10.00	17.46	16.67	27.78	11.43	10.71	20.83	15.38
興趣不合	0	17.39	20.00	11.11	25.00	11.11	14.29	13.10	16.67	15.38
學非所用	0	8.70	15.00	10.32	0	11.11	8.57	10.71	12.50	7.69
工作環境不佳	0	10.87	5.00	8.73	16.67	16.67	8.57	9.52	12.50	0
沒有升遷機會	0	6.52	10.00	7.14	16.67	16.67	8.57	9.52	4.17	15.38
工作不安定	0	2.17	0	7.94	8.33	5.56	2.86	11.90	0	7.69
職位太低	0	2.17	0	1.59	0	0	0	1.19	0	3.85
不適應主管領導方式	0	6.52	10.00	15.87	16.67	5.56	14.29	7.14	4.17	19.23
人際關係不佳	0	4.35	0	0.79	0	0	2.86	1.19	0	0
搬家	0	0	5.00	2.38	0	0	0	1.19	0	0
其他	0	17.39	25.00	14.29	0	5.56	25.71	22.62	25.00	11.54
總次數	0	46	20	126	12	18	35	84	24	26

附表 5.21 第二個工作更換原因：依學歷與性別區分

單位：%

	專科		大學		碩士以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
裁遣	0	5.45	20.00	6.90	0	0
待遇福利不佳	16.67	16.36	20.00	6.90	0	0
興趣不合	8.33	12.73	0	10.34	0	0
學非所用	8.33	9.09	0	6.90	0	0
工作環境不佳	12.50	7.27	10.00	6.90	33.33	0
沒有升遷機會	4.17	9.09	0	10.34	0	0
工作不安定	12.50	3.64	0	3.45	0	0
職位太低	0	3.64	0	0	0	0
不適應主管領導方式	16.67	10.91	10.00	17.24	33.33	0
人際關係不佳	0	1.82	0	0	0	0
搬家	0	0	0	0	0	0
其他	20.83	20.00	40.00	31.03	33.33	0
總次數	24	55	10	29	3	0

附表 5.22 第二個工作更換原因：依學科區分

單位：%

	教 育	藝術 人文	經社 心理 法律	商業 管理	自然 科學	數學 電算 機科 學	醫藥 衛生	工程 建築 都市 計畫	農林 漁牧 家政	通信 觀光 傳播 體育
裁遣	0	11.54	0	0	0	0	25.00	0	9.09	13.33
待遇福利不佳	0	0	0	15.00	0	0	12.50	4.76	27.27	33.33
興趣不合	0	11.54	0	12.50	0	0	0.00	14.29	18.18	0
學非所用	0	7.69	0	2.50	0	0	12.50	14.29	18.18	6.67
工作環境不佳	0	3.85	0	10.00	100.00	0	0	9.52	9.09	6.67
沒有升遷機會	0	11.54	0	10.00	0	0	0	4.76	0	6.67
工作不安定	0	7.69	0	2.50	0	0	0	9.52	9.09	6.67
職位太低	0	3.85	0	0	0	0	0	4.76	0	0
不適應主管領導方式	0	19.23	0	20.00	0	0	25.00	9.52	9.09	0
人際關係不佳	0	0	0	2.50	0	0	12.50	0	0	0
搬家	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
其他	0	23.08	0	25.00	0	100.00	12.50	28.57	0	26.67
總次數	0	26	0	40	1	2	8	21	11	15

附表 5.23 若有工作，學用配合的態度：依性別區分

單位：%

態度	男性	女性
一定要找到學用配合才作	8.79	9.05
學用稍配合即願意作	51.65	47.62
學用不配合亦無妨	39.56	43.33
總次數	91	210

附表 5.24 若有工作，學用配合的態度：依學歷區分

單位：%

態度	專科	大學	碩士以上
一定要找到學用配合才作	8.46	8.33	17.39
學用稍配合即願意作	46.15	51.39	47.83
學用不配合亦無妨	45.38	40.28	34.78
總次數	130	144	23

附表 5.25 若有雇主要雇你，則願意接受的每月最低待遇：依性別區分

單位：%

待遇	男性	女性
20000以下	2.17	4.29
20001--25000	21.74	39.52
25001--30000	35.87	39.05
30001--35000	22.83	11.90
35001--40000	11.96	3.81
40001--45000	2.17	1.43
50001--55000	1.09	0
55001--60000	1.09	0
60001--65000	1.09	0
總次數	92	210

附表 5.26 若有雇主要僱你，則願意接受的每月最低待遇：依學歷區分

單位：%

待遇	專科	大學	碩士以上
20000以下	5.34	2.08	0
20001--25000	48.09	25.00	4.35
25001--30000	34.35	47.22	8.70
30001--35000	6.11	21.53	30.43
35001--40000	5.34	2.08	39.13
40001--45000	0	1.39	13.04
50001--55000	0	0	4.35
55001--60000	0	0.69	0
60001--65000	0.76	0	0
總次數	131	144	23

附表 5.27 最希望在哪一機構工作：依性別區分

單位：%

機構	男性	女性
學校或學術研究機構	21.74	34.45
社會文會事業	3.26	7.66
公營事業機構	23.91	20.10
政府行政機構	9.78	14.83
民營企業(受雇)	32.61	19.14
自行創業或與人合夥	7.61	0
其他	1.09	3.83
總次數	92	209

附表 5.28 最希望在哪一機構工作：依學歷區分

單位：%

機構	專科	大學	碩士以上
學校或學術研究機構	16.03	41.96	47.83
社會文化事業	7.63	4.90	4.35
公營事業機構	31.30	15.38	4.35
政府行政機構	14.50	13.29	8.70
民營企業(受雇)	24.43	20.98	34.78
自行創業或與人合夥	1.53	2.10	0
其他	4.58	1.40	0
總次數	131	143	23

行政院青年輔導委員會 青年人力研究報告 目錄

青年輔導研究報告

青年人力研究報告

- ※1. 我國高級中學中途離校學生現況之調查分析(66. 9.)
- 2. 大專農科畢業青年出路調查研究(67. 9.)
- ※3. 建立新制學徒訓練制度專題研究(67. 10.)
- ※4. 役畢高中高職畢業青年升學就業狀況調查分析(68. 3.)
- ※5. 我國行政機構及公營事業單位近四年專科以上人才晉用實況調查分析(68. 6.)
- ※6. 我國大專研究所畢業生就業狀況調查分析(68. 5.)
- 7. 我國公營事業單位研究發展與科技人員管理情況調查報告(68. 6.)
- ※8. 低收入家庭青年就業問題研究(68. 6.)
- ※9. 青輔會職業訓練結業青年就業狀況追蹤(68. 6.)
- ※10. 創業青年營運問題之研究(68. 6.)
- ※11. 機械類技術人力供需研究(68. 6.)
- 12. 回國學人及留學生服務狀況之調查分析(68. 6.)
- 13. 我國專科以上學校畢業生就業狀況調查報告(69. 3.)
- 14. 旅外人才專長檔案建檔及運用辦法之研究(69. 11.)
- ※15. 我國工業技術及工業職業教育體系所培育人力就業問題之研究(69. 11.)
- ※16. 我國機械工程設計人才供需研究(70. 1.)
- ※17. 二十年來我國留學教育之研究(70. 3.)
- ※18. 役畢未升學未就業高中高職畢業青年升學就業意願調查研究(70. 9.)
- 19. 旅外人才資料之建檔及應用設計(70. 10.)
- ※20. 我國大學及研究所工程系組學生進修及就業意願調查研究(71. 2.)
- 21. 我國電機電子工業技術研究與設計人才供需之研究(71. 9.)
- 22. 我國工業專科學校就業輔導現況及改進途徑之研究(71. 11.)
- 23. 青輔會業務電腦化規劃與人員儲訓(71. 11.)
- ※24. 我國各級家政學校畢業生就業問題之研究(71. 12.)
- ※25. 國中及高中職人力供需及運用之研究(71. 12.)
- ※26. 當前大專畢業人力運用之調查研究現況、問題及對策(72. 4.)
- 27. 大專院校及研究所畢業女青年就業狀況之研究(72. 3.)
- 28. 六十八與六十九年役畢及免役專上畢業青年去向比較分析(72. 3.)
- ※29. 七十年我國專科以上學校畢業生就業狀況調查報告(72. 3.)
- ※30. 青輔會所辦主要職業訓練成效之研究分析(72. 9.)
- 31. 農村青年職業興趣、工作價值與職業選擇之關係研究(72. 11.)

32. 七十一年我國專科以上學校畢業生就業狀況調查報告(73. 1.)
- ※33. 國中未升學畢業生去向之調查(73. 4.)
- ※34. 我國大學研究所畢業生就業狀況調查分析(73. 8.)
- ※35. 工廠青年職業興趣、工作態度與職業選擇之關係研究(73. 9.)
36. 回國學人及留學生服務狀況之研究分析(73. 9.)
- ※37. 我國博士養成教育、服務狀況與輔導策略之調查研究(73. 9.)
- ※38. 我國大專青年就業輔導工作調查研究(73. 9.)
39. 高職及專科以上學校職業輔導人員現況之研究(73. 10.)
- ※40. 工商界對目前工商職校畢業生運用狀況之研究(73. 11.)
- ※41. 服刑期滿青少年職業需求及輔導狀況之研究(74. 1.)
- ※42. 台北市未升學未就業青少年生活狀況及需要調查研究(74. 3.)
43. 國民中學實施職業輔導及追蹤輔導之研究分析(74. 6.)
44. 國中畢業生職業流動與工作環境及工作興趣關聯性之研究(74. 11.)
- ※45. 青年就業問題之國際比較(74. 11.)
46. 國中畢業生職業輔導功能之評價研究(75. 4.)
- ※47. 七十二年我國專科以上學校畢業生就業狀況調查報告(75. 4.)
48. 七十二年與七十三年專科以上畢業生就業狀況調查報告(75. 6.)
- ※49. 大專畢業青年職業選擇職業適應與職業發展關聯性之研究(75. 7.)
50. 台灣地區人口及經濟結構演變與青年就業之關係(75. 9.)
- ※51. 我國青年福利服務工作之綜合規劃研究(75. 9.)
52. 在學女青年職業興趣與職業選擇之研究(75. 9.)
53. 七十三年與七十四年專科以上畢業生就業狀況調查報告(76. 6.)
54. 建立大專校院整體就業輔導資訊系統之研究(76. 6.)
55. 我國青年休閒活動及其輔導之研究(76. 8.)
56. 我國殘障青少年職業需求與輔導狀況之研究(76. 8.)
- ※57. 大專院校就業輔導現況與改進策略之研究(77. 8.)
- ※58. 農村青年人力資源運用、就業結構及改換工作意願之變遷研究(77. 8.)
59. 加強輔導海外學人及留學生回國服務措施之研究(77. 9.)
60. 七十五年大學與專科畢業青年就業情勢之比較研究(77. 9.)

青年輔導研究報告

61. 青年失業與社會支持系統之相關研究(78. 5.)
62. 大專生計輔導問題分析與改進途徑之研究(78. 9.)
63. 七十六年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告(78. 10.)
64. 碩士以上人力運用狀況與發展之研究(78. 10.)
- ※65. 我國五百大民營企業需才狀況與研究發展之研究(78. 12.)

66. 七十七年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告(79. 2.)
67. 當前我國社會青年福利服務需求之研究(79. 5.)
68. 大專在學青年工作價值觀與工作環境需求之研究(79. 6.)
69. 青少年生活適應與休閒活動規劃之研究(79. 6.)
70. 社會變遷中青少年輔導工作角色及定位之研究(79. 8.)
71. 青年輔導工作分工與整合研究(80. 1.)
72. 七十七年畢業及退伍大專青年就業狀況追蹤研究(80. 1.)
73. 我國社會福利服務業現況與發展之研究(80. 6.)
74. 大專院校學生參與社會服務之研究(80. 6.)
- ※75. 台北地區都市山胞青年生活狀況與就業需求之研究(80. 6.)
76. 七十八年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告(80. 8.)
- ※77. 各國青年福利措施之比較研究(80. 8.)
78. 公私立大學畢業生所得與就業之比較研究—兼論政府對公私立大學教育投資效率(80. 9.)
- ※79. 我國大學院校學生自治組織現況與發展之研究(80. 10.)
80. 我國青年工作策進之研究——從各國青年工作中借鏡(80. 10.)
- ※81. 青年就業市場的趨勢分析(81. 6.)
82. 女性就業市場之變化研究(81. 6.)
- ※83. 大學生工讀之研究(81. 7.)
84. 七十九年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告(81. 7.)
- ※85. 大專青年求職關鍵資訊與求才管道之研究(81. 7.)
86. 青年輔導工作法制化之研究(82. 2.)
87. 八十年度大專學生社會服務對象意見之調查研究(82. 2.)
88. 參照美國志工服務經驗以規劃我國社會服務方案之研究(82. 3.)
89. 大專院校就業輔導單位輔導績效評估(82. 3.)
90. 當前中共青年工作之研究(82. 3.)
- ※91. 八十年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告(82. 6.)
92. 青年休閒活動現況及其阻礙因素之研究(82. 8.)
93. 青年勞工工作價值觀與組織向心力之研究(82. 12.)
- ※94. 青年人力流動之研究(82. 12.)
95. 「兵役替代役」社會役之研究(82. 12.)
96. 八十一年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告(83. 1.)
97. 大專山地青年生活調適之研究(83. 1.)
98. 心理衡鑑在青少年犯罪的運用及其探討(83. 2.)
99. 影響青年創業成功因素之研究(84. 3.)
100. 八十二年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告(84. 3.)
- ※101. 台灣地區高級人力需求預測之研究(84. 3.)
102. 大專畢業青年第二專長補充訓練成效之評估(84. 3.)

- ※103. 國內外碩士以人才就業狀況之比較分析(84.3.)
- ※104. 八十三年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告(84.11.)
- 105. 我國台灣地區女性少年犯罪相關因素及其防制對策之研究(85.3.)
- ※106. 兒童少年觸法成因及處遇方式之比較研究(85.5.)
- 107. 青年職業訓練中心加強對大專青年專技訓練之研究(85.5.)
- 108. 青年創業輔導社會效益與經濟效益之評估研究(85.6)
- ※109. 我國青少年犯罪研究之整合分析(85.6)
- 110. 八十四年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告(85.12.)
- 111. 台灣地區青年時間配置之研究(86.1)
- 112. 少年偏差行為早年預測之研究(第一年研究報告)(86.4)
- ※113. 青少年休閒價值觀之研究(86.6)
- 114. 少年出入不宜進入場所問題之探討及防範策略(86.6)
- 115. 少年偏差行為早年預測之研究(第二年研究報告)(87.4)
- ※116. 青少年被害問題調查研究(87.12)
- 117. 少年偏差行為早年預測之研究(總結報告)(88.5)
- 118. 八十五年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告(88.6)
- 119. 八十七年專科以上學校畢業青年就業狀況、工作轉換與工作經驗調查(89.5)

註:※表示已無存書

八十七年專科以上學校畢業青年就業狀況、工作
轉換與工作經驗調查

出版者：行政院青年輔導委員會

地址：台北市徐州路5號14樓

編印者：行政院青年輔導委員會第四處

電話：02-23566302

印刷者：瑞榮印刷文具公司

地址：台北市杭州南路一段133號之1

電話：02-23419619

經銷者：正中書局

台北市衡陽路20號

02-23821394

三民書局

台北市重慶南路一段62號

02-23617511

五南文化廣場

台中市中山路2號

04-2260330

新進圖書廣場

彰化市光復路177號

04-7252792

青年書局

高雄市青年一路141號

07-3324910

出版日期：中華民國八十九年五月

定價：新台幣壹佰伍拾元正

GPN : 019044890023

ISBN : 957-02-6021-1