

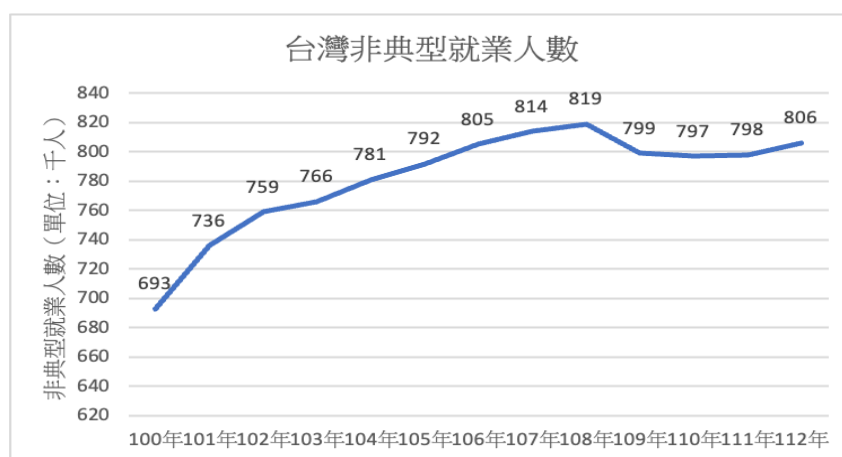
專業兼職風潮興起

蔡易家 郭如捷 劉品彤 徐敏瑄 楊采穎
鄒心瑜 江佳瑜 劉廷宣 張語涵

指導老師：陳宇翔

壹、前言

我們經常在網路社群媒體上發現現今年輕族群對傳統工作模式有與過往不同的看法。愈來愈多人不再追求正職工作，專業兼職逐漸成為台灣的工作趨勢之一。本研究對於專業兼職者的定義為「僅長期從事兼職工作，並且無正職工作者」，並以此來進行討論。根據表一行政院主計處針對台灣非典型就業人數之數據，近十年來非典型工作者比例顯著上升。雖然目前缺乏專業兼職者的明確數據，但專業兼職作為兼職工作的一部分，因此本研究推測其同樣呈上升趨勢。這樣的現象反映了勞動市場結構的變化以及新一代勞動者工作價值觀的轉變，本研究對於發生此種現象之原因提出疑問並深入探討。



表一、台灣非典型就業人數趨勢

(資料來源：行政院主計處 圖表：自行繪製)

從勞動市場的角度來看，台灣經濟結構從製造業轉型為服務業後，企業為了應對快速變動的市場環境，傾向於雇用更具彈性的勞動力，加上最低薪資制度的推行讓企業更偏好靈活且成本較低的兼職人力。專業兼職的勞動者不僅是企業雇用策略的結果，也是年輕勞動者主動選擇的方式。兼職工作不僅涵蓋基層服務性工作，也延伸至需要專業技術的領域。與傳統刻板印象不同，兼職不再被視低技術或低學歷的象徵，吸引了更多勞動者參與其中。本研究利用兩種思考模式以探討勞動者從事兼職工作的原因，包含認為兼職是過渡至正職階段的「橋樑說」，以及認定兼職成為勞動市場陷阱的「陷阱說」。我們將聚焦於專業兼職者的興起，探討他們選擇此模式的內在動機及其對職涯規劃的影響，並檢視傳統理論是否仍適用於當代年輕世代的就業模式。

貳、文獻回顧

一、勞動市場區隔理論 (Labor Market Segmentation Theory)

勞動市場區隔理論 (Labor Market Segmentation Theory) 的概念源自於 Doeringer 和 Piore (1985) 的雙元勞動市場理論 (Dual Labor Market Theory)，主張勞動市場被區隔成主要部門與次級部門。主要部門享有較高的薪資與福利、工作穩定及更多的升遷機會，而次級部門則面臨低薪資、福利不足、工作不穩定、離職率高且升遷機會有限。傳統上將本研究中的「專業兼職者」歸類在次級市場中，工作條件與環境較差。而市場區隔又是如何被運行？當前企業追求「彈性企業模式」(the flexible firm model)，降低僱用人力成本並有效應用人力資源，企業中的核心部門多採用典型工作者，而邊陲部門則僱用非典型工作型態的勞工，進而形成新的勞動市場區隔。過去對台灣勞動市場區隔的研究，主要以產業類別作為分析視角，探討不同產業間勞動市場區隔現象及其形成的差異性，台灣初級與次級市場之間存在明顯的區隔且難以跨越 (柯志哲、張珮青，2014)。

二、專業兼職者進入初級市場的可能性

次級勞動市場的工作條件相較於初級勞動市場顯著不利，因此非典型勞動者往往具有向上流動至初級勞動市場的意願。然而，初級與次級勞動市場之間存在著明顯的結構性隔閡，這種隔閡對於勞動者在兩個市場之間的流動形成了嚴重的限制。過往研究提出「橋樑說」與「陷阱說」這兩種主要理論框架，以探討非典型勞動者進入初級市場的可能性。

(一)、橋樑說

過渡勞動市場理論的學者認為，非典型工作的引入是一種雙贏策略。資方能夠降低成本並靈活調節勞動需求，而勞方則因更開放的勞動市場獲得更多工作機會。透過這樣的過渡期，非典型工作者能逐漸融入典型的勞動市場 (Schmid & Gazier, 2002)。在台灣，從事非典型工作型態的勞動者中，轉為全職工作的比例逐年上升。這些人主要具有大學學歷，且多數從事下層白領職位，顯示其職涯過程部分符合「橋樑說」的特徵。換言之，部分非典型工作者以非正職的就業形式進入勞動市場，並將其

視為向全職工作的過渡階段，逐步累積經驗與技能，最終成功轉入穩定的全職崗位（洪可佳，2018）。

（二）、陷阱說

「陷阱說」的論述主要源自於勞動市場區隔理論（Labor Market Segmentation Theory），該理論的學者認為，非典型工作者處於次等勞動市場中，無論在薪資、福利、工作品質、社會地位，還是職涯發展上，都顯著劣於初級勞動市場的典型工作者。因此，勞動市場形成了兩個本質上截然不同的區隔。非典型工作者難以跨越這一市場區隔進入初級勞動市場，實現向上流動。由於工作流動的高度僵固性，非典型工作者往往陷入次等勞動市場的惡性循環，形成難以擺脫的「陷阱」，在低薪低質的工作中停滯不前（Casquel & Cunyat, 2005）。

台灣關於非典型就業的研究多傾向支持「陷阱假說」。根據2008至2012年的「人力運用擬追蹤調查資料庫」，柯志哲與張珮青（2014）指出，非典型工作者以年輕或年長、教育程度及技能較低者為主，其薪資水平通常低於典型工作者，但部分工時勞動的時薪相對較高，低薪問題的根本原因在於工時不足。此外，非典型工作者轉入典型職位的機會有限，特別是短期派遣工作的風險更為顯著。

相關研究亦指出，職涯初期的非典型工作經歷可能對青年勞工產生人力資本折損的效果。吳彥緯（2023）發現，此類經驗可能向未來雇主傳遞不利訊號，導致標籤化效應，形成負面烙印，對後續尋職過程造成阻礙，限制勞工向典型職位流動的可能性。此外，多數非典型工作者並非自願留在次級勞動市場，由於缺乏長期雇用契約，雇主對非典型工作者擁有高度的調度或解約自由，導致非典型工作者在工作保障與職涯發展上均處於結構性劣勢，凸顯非典型工作的困境特徵（黃宇，2017）。

三、初級市場的推力與次級市場的拉力

由於次級市場勞動力流入逐漸增加，本組進一步分析次級市場的優點與缺點。

（一）、缺點

雖然次級市場的工作具有一定的彈性、自主性或是非物質層面的滿足感等等，兼職就業還是存在著許多缺點。首先，根據謝文元、李易駿（2007）在《缺乏保障的就業：青年非典型工作經驗之探討》中提到，其受訪的兼職工作者是在次級勞動市場

中不斷轉換的，此研究也提到，勞動市場的彈性化伴隨著就業風險，留給兼職工作者的工作通常都是不安全、不穩定的工作；再者，兼職工作不只薪資、福利較正職員工低，也經常沒有受到和正職工作相同的保障，包括沒有加班費或升遷空間等，甚至是沒有幫兼職員工負擔勞健保的費用，再加上工時薪資較低，造成兼職工作者容易形成勞動市場中遭受不公平待遇的群體（柯志哲、張珮青，2014）。

此外，兼職工作者常面臨「約期無法繼續」的問題，雇主可能為避免連續僱用，而不予續約，造成兼職工作者的工作被迫中斷，並須再尋其他工作，不斷進出勞動市場（謝文元、李易駿，2007），這也回應了前段所敘說兼職工作的不穩定性。且若兼職員工不斷待在次級勞動市場中，可能轉型成正職工作的機率則變低，既須維持兼職工作者的可能性較高，這樣的情況就符合了陷阱說（柯志哲、張珮青，2014）。因此可以推論，這樣的情形造成兼職員工難以流動進入初級市場，獲得薪資更高、福利更好、更有保障的正職工作機會，持續滯留在次級勞動市場的陷阱中。

（二）、優點

次級市場的優點對於不同年齡層有不同的因素影響，洪可佳（2018）指出「就業力」不足的15至24歲青年人，欠缺工作上所需的技術、工作經驗及經濟資源。對於這類型的人而言，次級市場的進入門檻低，在無法找到理想的全職工作前，從事低技術型態的兼職工作，「時間彈性、內容輕鬆」就是次級市場最大的優點。而對於45至64歲中高齡者自由工作者而言，謝淑玲（2010）研究發現，相較於受金錢和能力考量外，健康、財務及彈性工時是中高齡自由工作者職業選擇時首重的考量因素，且「主控權」、「自我興趣」與「個人價值觀」是中高齡者轉職成為自由工作者最大的動力，促使其願意為實現夢想並承擔財務上不穩定的風險。中年期的職涯選擇逐漸從經濟價值轉變為內在意義及價值的追求。

另外在金錢方面，基本時薪的提高，使得從事兼職工作的月收入可能比過去從事的正職薪水多（郭俞圻，2017）。在自我實現方面，當代選擇進入次級市場的主要原因來自對自我實現與興趣發展的追求，透過打工實踐個人成長，滿足內在成就感與心理需求，強調多樣化的工作與生活體驗、重視非物質層面的成就，跳脫傳統以物質為主的思維，兼職工作提供的彈性時間與空間，讓在工作與生活之間取得平衡，同時教育擴張帶來的多元文化與價值觀也促使他們勇於挑戰新事物，進一步增強了這種選擇非典型就業的動力（劉詩婕，2017）。洪紫嫣（2018）在《兼職員工工作價值觀對

情感承諾、離職傾向之影響》中對於這一點進行了關於社會交換理論中的「內在酬償」的探討，指的是個人從工作中獲得的成就感、認同感和滿足感等情感上的獎勵，因此內在酬償越高，員工的離職傾向越低，以此解釋當代勞動者選擇從事兼職工作的原因也和其能得到的內在酬勞相關。

影響就業者選擇次級市場的工作主要原因不一定是物質，而是還有工作的多樣性、彈性、自我實現等優點。經濟穩定的台灣，勞動者以非物質的條件來選擇工作的比例逐漸增加，非典型工作已非勞工的次等選擇，而是勞動者主動選擇的成果，傳統定義的初級、次級勞動市場的階級將有極大的轉變。

四、總結

台灣正面臨少子化與勞動力短缺的雙重挑戰，傳統勞動市場結構因此受到顯著衝擊。隨著出生率的持續下降及人口高齡化，勞動力供給逐漸萎縮，然而企業對勞動力的需求卻呈現穩定增長，導致勞動力短缺問題日益加劇。理論上，這一人口與勞動力結構的變化應提升正職工作的可得性，增加勞動者進入初級勞動市場的機會，進而減少次級勞動市場的規模。然而，現實中卻呈現出與理論預期相悖的發展趨勢——專業兼職者的比例不僅未減，反而逐年增長，顯示非典型勞動形式在勞動市場中的影響力持續提升。

基於此背景，本研究試圖探討過往理論是否仍能充分解釋現代專業兼職者的勞動市場行為與選擇。同時，次級市場雖然普遍缺乏穩定性與工作保障，但其兼具時間彈性、短期適應性以及作為過渡性工作的功能，對於特定族群而言具有明顯的吸引力。因此，本研究旨在深入分析次級勞動市場的特徵，探究其內在吸引力如何促使專業兼職者長期選擇留在次級市場，並試圖揭示這一現象對於傳統勞動市場理論所帶來的挑戰與啟示。

參、研究問題

本研究將探討以下問題：

1. 為何專業兼職者的人數近年來開始上升？
2. 他們長期從事兼職的原因為何？
3. 過去傳統橋樑或陷阱說是否還適合解釋專業兼職者？？

肆、研究方法

本研究採用半結構式訪談作為主要的研究方法，旨在深入探討離開教育階段、以兼職為主要工作且有一年以上經驗的受訪者的職涯經驗與觀點。半結構式訪談的特點在於提供基本的框架引導，並允許受訪者自由表達自身的經歷與看法，有助於研究者獲取豐富且多元的質性數據，特別適合探究這類職涯選擇背後的深層原因與影響。

研究對象的選擇有明確的條件限制，首先，受訪者需為畢業三年以上，這樣可以確保他們已經完全脫離正式教育體系並進入職場一段時間；其次，受訪者必須目前僅從事專業兼職工作，並至少累積至少一年以上工作經歷，以保證其對於這類工作的特性有一定的了解和反思。

訪談過程分為線上與線下兩種方式。線上訪談使用 Zoom 或 Google Meet 等平台進行，便於跨地域的受訪者參與；而線下訪談則安排在雙方皆方便且安靜的地點，如咖啡館或學校的會議室，確保訪談環境舒適且不受干擾。每次訪談控制在60分鐘內，並在獲得受訪者同意的情況下全程錄音。訪談結束後，錄音內容將被轉錄為文字，以供後續分析。透過這樣的訪談設計與執行方式，本研究希望能深入了解專業兼職者的真實處境與內心觀點，為相關職涯研究提供具體的質性證據。

表二、田野訪談表

受訪者編號	性別	年齡	職業
A	女	35	護理師

B	男	38	自由業
C	女	41	補習班老師
D	女	25	自由業者
E	男	27	餐飲業
F	女	28	餐飲業
G	男	41	家教、老師
H	男	45	建築業
I	男	28	餐飲業
J	男	33	設計
K	女	35	服務業
L	女	30	作業員、代工
M	女	29	餐飲業
N	女	38	服務業
O	女	34	服務業
P	男	35	老師
Q	女	33	臨時性工作
R	女	29	秘書

伍、研究分析與結果

我們的研究分析透過了解受訪者進入、從事專業兼職的原因，來了解市場的趨勢與變動，依照受訪者的回應，我們將進入專業兼職的原因分成三大類，分別是陷

阱、探索與拒絕進入正職，並且在分析個人進入專業兼職的原因後，進一步推測專業兼職者興起的可能原因：

(一)、陷阱

此類人群的特徵為低學歷、高年齡、從事低技術工作，認定他們因為較為劣勢的條件而無法投入正職工作，進而對未來職涯發展產生不利的陷阱效應，工作流動的僵固性使其陷入次等勞動市場的陷阱難以逃脫。學者Casquel 和 Cunyat (2005) 提出，非典型工作者難以跨越市場區隔進入初級勞動市場，實現向上流動，陷入次等勞動市場的惡性循環，形成難以擺脫的「陷阱」，在低薪低質的工作中停滯不前。

在18位受訪者中，有一位受訪者是受陷阱影響成為專業兼職者的，符合陷阱的類別。現為40歲，學歷為高中肄業的受訪者H，現在的工作是在各個工地進行防火工程等基礎內容，較低學歷與較高年齡使他難以獲得全職工作及升遷等等機會。

關於全職工作的經歷，受訪者H在30年前（約15歲）時曾在工廠工作過，他認為最大的感觸便是兼職比全職多了錢與自由。即使他轉換成兼職工作卻只有錢和自由的改善，他也覺得這樣已經足夠。而在說到關於工作環境與責任等時，他則表示只要盡力把它做好就好，並沒有什麼壓力，除非有該用到的材料沒有用到才會構成是他們所要負擔的責任。

「做正職幹嘛，錢那麼少，做正職是要有學歷，要當那些工程師那些才有，如果沒有學歷，一個月頂多三萬多塊，養自己都養不活，而且正職也不要我.....」（受訪者H）

「抽個菸還要等時間到的時候再抽，待不住，規定太多了，正職跟兼職差在自由啊，兼職比較自由，錢也比較多。」（受訪者H）

雖然他持續在兼職工作中耕耘，有部分也是出於個人意願，但因為職業類別的關係，他也深深感受到低學歷及高年齡所帶來的阻力，以及專職兼職所引發的後續危機。其特徵符合本研究所提出的非典型工作中的「陷阱說」，即兼職工作者因為各方面都劣於正職工作者，因此陷入次等勞動市場的惡性循環，無法實現向上流動，在低薪低質的工作停滯不前的非典型工作類別，從他的例子來看可以發現，在他身上、在這個社會中，陷阱依然存在。

(二)、探索

此類人群的年齡約在20至29歲，認定他們其實有能力從事正職工作甚至放棄正職工作，為了追求夢想、從事興趣、個人生涯規劃等因素而選擇從事兼職工作。此類別的受訪者多還在尋找自己的人生方向，或是把生活重心著重在自身想做的事情，主要追求時間的彈性運用。也就是說，他們的職涯規劃及對於工作的價值觀是影響他們選擇從事兼職工作的主要因素；此外，隨著基本時薪的逐漸提升，兼職工作的月收入可能不遜於全職工作的月薪。同時，兼職工作相較於全職工作，在時間安排上具備更高的彈性以及更少的負擔。（郭俞圻，2017）

此類人群的年齡約在20至29歲，認定他們其實有能力從事正職工作甚至放棄正職工作，為了追求夢想、從事興趣、個人生涯規劃等因素而選擇從事兼職工作。此類別的受訪者多還在尋找自己的人生方向，或是把生活重心著重在自身想做的事情，主要追求時間的彈性運用。也就是說，他們的職涯規劃及對於工作的價值觀是影響他們選擇從事兼職工作的主要因素；此外，隨著基本時薪的逐漸提升，兼職工作的月收入可能不遜於全職工作的月薪。同時，兼職工作相較於全職工作，在時間安排上具備更高的彈性以及更少的負擔。（郭俞圻，2017）

「我當然會希望以全職演員為目標，就是可能到一個程度我可以不用再兼職工作，所以我覺得就是持續精進自己然後看有沒有機會，沒有就繼續維持現在的狀況這樣子，可能我表演這邊真的接不到案子，或是我哪天決定要放棄演員這條路的時候，我可能會考慮轉正職。」

（受訪者 I）

再來是基於從事興趣。受訪者D現在主要從事文字撰寫、補教以及健身運動等三份兼職，當前也並未考慮轉換到正職工作；他認為從事兼職工作更能發揮自己的能力，且工作更能符合自己多元的興趣，同時也更加適合喜歡獨立完成工作的特質。但同時他也認為，自己的兼職工作壓力也不亞於正職工作，因為兼職工作變動性大，必須與時俱進，否則將容易被淘汰。而受訪者F從事兼職工作的主因是個人希望有空閒時間安排出國旅遊，兼職可以配合他所期望的生活，正職則會將他束縛住，使他無法從事自己的興趣。

「正職很常會被那種階層化去束縛住，可發展的能力比較有限。然後兼職比較可以發揮自己的能力，比較可以選擇自己想要做的。正職當然你付出的時間成本也要比較多，還有精力。……然後我覺得兼職有個很重要的事，要更與時俱進，就是要不斷跟進。……兼職的壓力會稍微大一點，因為變動性比較大。」（受訪者D）

「時間比較自由，如果我要出國或是要幹嘛的話不會太受影響，如果是正職的話就沒辦法。我蠻喜歡出國玩，我這個月底就要飛國外，下個月要也飛，如果我一直飛的話，正職沒辦法這樣。」（受訪者F）

最後一類則是出於尋找個人職涯發展。受訪者E在畢業之後從事與大學科系相關的正職工作，但在讀大學時，對於未來工作還沒有很了解，畢業後發現做相關的工作都不是他理想的，於是決定離開並尋找下個目標，便是國考。他有說到在準備國考之餘會選擇從事兼職維持生活而非正職是因為時間上的考量，若是從事正職，一整天都在上班，便無法有效安排讀書時間。

「讀大學的時候對於未來工作沒有很了解，也不了解自己的性格還有身體就是各方面的適合做什麼類型工作，然後畢業後發現做環工相關的工作都不是我理想的，不能做到退休的狀態，所以辭掉那份正職工作，想要跳離環工領域。」（受訪者I）

「選擇這份工作的原因是在準備國考，主要還是時間上的考量。正職的話，如果平日都在上班的話晚上下班也可能很累，這樣可能就沒辦法有效安排讀書時間。」（受訪者E）

基於探索而選擇從事兼職工作的人們，他們從事兼職工作的主要原因在於追求時間安排的彈性。無論是出於實現夢想、追求興趣或是尋找個人職涯發展，他們更專注於職涯方向的探索，而對於兼職工作的不穩定性、工時不足或物質追求等因素考量較少。這一特徵可以將其歸類為基於「探索」，即將兼職工作視為探索自身職業傾向與生涯規劃階段的非典型工作類別。

（三）、拒絕做正職工作

我們研究發現還有一類的人選擇兼職的原因和陷阱與探索不同，不是因為自身條件而受限而失去選擇的權利，在年紀和經驗上也離開探索階段，在經過各種考量之後自願選擇兼職工作，並且打算以此為日後長期穩定的工作模式。在我們有13位受訪者符合這一個類別，這些受訪者皆有過從事正職的經歷，他們普遍擁有較高的學歷，大學到博士畢業，部分有國外留學的經驗，年齡涵蓋29到45歲，職業主要以補教業和自由業為主，而兼職的薪水範圍落差大，從1萬到9萬皆有。這一類的人拒絕做正職工作的原因包含諸多考量，我們將他們拒絕做正職的原因分類成三個面向。

第一個面向是受台灣初級勞動市場環境影響，在體驗正職工作之後認為兼職工作薪資和所須負擔的責任嚴重不符，受訪者D表示教師職業本身具備的責任壓力，再加上正職員工被要求的期待，與遲遲沒有上調的薪水不平衡，還必須完成不屬於自己的工作，反之兼職工作便是拿多少錢做多少事情。

「不管是在出版社還是在學校……它cp值真的很低，因為我覺得低薪就算了，畢竟說實在的，你說這到處哪兒都有低薪，但是不能說你低薪，你又要去做一大堆有的沒的不該屬於自己的事情，反正就是大家都是只想這個讓你去做這個事情去承擔那個責任。」（受訪者B）

「整體大環境我覺得對老師是不友善的，福利啊、薪資啊，其實在20年前到20年後幾乎沒有什麼調漲。就連代理老師也都要身兼很多責任，所以其實基本上這樣換算下來我們的時薪其實跟我們的責任是不對等的。我們感受不到就是薪資的合理報酬。」（受訪者D）

還有正職工作的加班制度大幅增加了工作時間，或是滲透進休息時間的工作，導致生活和工作之間的界線模糊。受訪者L表示他開始思考轉換跑道的契機便是和過長的加班有關，受訪者D則提到下班時間仍需回覆家長的訊息讓其倍感負擔。

「在那個時候加班加得非常的重，我是從早上八點做到晚上九點，是加班，然後他一個月只有休兩天……我後來就發現說我好像很龜毛我不要加班這件事情，我就開始思考：我要做什麼工作可以不要加班？」

(受訪者L)

「我們的下班時間很可能也常常要回覆家長訊息等等。」

(受訪者D)

最後這些受訪者提到初級勞動市場還有一個不成文的現象，導致他們不願留在那個環境中，升遷制度並非依據個人能力，受訪者B表示能夠升遷的都是和上層有關係的員工或是擅長諂媚，這令他非常不滿。

「以前在出版的時候就發現說升職的，基本上都是只會拍馬屁的，要不然就是那種跟上面有關係的人，對啊反正上面的人會安插他自己的人進來，然後不管那個傢伙表現怎麼樣，升職的都是跟他工作能力沒有一點關係。」(受訪者B)

第二個面向則是人際權力與社交壓力，職場中權力結構的不平等讓受訪者難以在職場中獲得認同與歸屬感，其中的原因可大致區分成三個主要維度：上級主管的權力壓迫、同事之間的社交壓力，以及來自服務對象的情緒勞務負擔；首先是上級主管的權力壓迫，有受訪者表示自己曾遭遇其職場中年資較長者的壓榨，還須背負撰寫固定要呈交給政府機關的評鑑報告的壓力，或者是因為個人身心健康的不健全就受到老闆的不信任以及不友善的對待。

「正職來講，護理之家有評鑑的壓力，評鑑就是衛福部會派官員來盯一些評鑑指標，所以我們必須要把報告趕出來，然後要長官覺得ok才能pass過去，如果同期報告一直交不出來，就會壓力很大，這邊工作一直都是這樣啊，學姊壓榨學妹，學妹就多學習多做事，保母比較不會啦，保母比較自由一點，。」(受訪者A)

「我只做了兩個多月快三個月。有一天老闆就突然叫我不用去了，但是就各方面的評估跟KBI那些，其實我在10點以前就可以把全部的麵包都賣完。所以店長那邊的理由其實是非常牽強的，可是後來是從其

他的員工口中聽說因為老闆覺得我有那張卡，把錢交給我或者是說因為我們要作帳那些，他不放心，是有疑慮的。」（受訪者K）

再來關於同事之間的相處關係，在職場環境中，勞動者必須面對來自多元背景的個體，與各類同事進行合作與互動，但不同個性與特質的差異常導致職場人際關係的多样化與複雜性，其中有位受訪者提到自己在職場中曾遇過不知原何地被排擠的情況，也有人提到他先前的工作環境所遇到的人都令他感到呆板、乏味，更有受訪者表示自己是屬於較不擅長社交的類型，對於維持職場中的人際聯繫感到疲憊，因此更傾向選擇兼職工作。

「我上一份工作是在一個比較大的企業裡面，人員就會非常的多，又會有很多組別什麼的，可能就會有一些小圈圈，因為裡面只有我一個設計師，又併在其他行銷的那種組裡面，他們就是會比較像是一個團體的感覺，到後期我不知道為什麼就好像有點被排擠的感覺。」

（受訪者J）

「我對工作可以非常的專注，你讓我一直加班，只要我不討厭，我會一直加班，但是就是社交，對我來說是很煩的一件事情，就是如果我不喜歡，也不是我不喜歡，就是對對方沒有那麼大的好感，我不曉得，就是因為就是台灣的社會，就是很團體，就是你獨來獨往，尤其是女生的話，很容易會被說有毛病，對所以我覺得這個很麻煩。」

（受訪者Q）

最後還有另一重要推力是正職工作對勞動者情緒管理的要求，一部份的人認為正職要承擔的情緒勞務過重，工作環境讓該受訪者需經常隱藏真實情緒以迎合服務對象的需求，這與自身性格不符，造成心理上的不適，而另一位受訪者更提及自己在校任職時感受不到學生對老師應有的尊重，削弱了自身對職業的認同感。

「工作內容跟我個性不適合，因為那個櫃檯工作是需要服務家長需要

好聲好氣的跟家長講話，那我比較不是那種服務業的性格，我是比較會展現出自己個性的類型，所以我後來覺得我跟正職的那個調性不合的，跟我自己在台上教書、單純顧好教書這件事情就非常不一樣，所以後來跟老闆討論的情況之下就結束了。」（受訪者G）

「而且我覺得現在在學校裡面，我覺得很可怕啊，學生動不動，手機就拿起來照你、給你錄影，啊我就覺得說好像沒有以前那種對老師該有的尊重或禮貌什麼的，我覺得都少很多啦。」

（受訪者P）

綜合上述這些實務經驗而言，突顯了初級勞動市場中「人際權力結構」對勞動者就業選擇的深層影響，從而反映出權力不對等、社交壓力與情緒負擔是驅使勞動者離開正職職位的其中一項重要推力，亦呈現出勞動者在多重勞動環境中追求更適應自身需求與特質的工作型態的趨勢。

第三個面向是正職會受到較多面向的要求，一間公司大多都會有正職與兼職兩種職務以彈性調配人力資源，但通常會被認為正職是代表公司的形象與門面，所以正職會受到的規定與限制就更多了，有受訪者提到他前一份正職工作的公司會想要了解員工各方面的安排，甚至要求到品行和行為。

「在正職的時候，主管會希望我們可以承擔比較多的責任，所以會比較嚴謹的要求你。尤其在學校，所以你的品性、行為、舉手投足，都要蠻合乎一個老師或是那一間學校期待。正職很常會被那種階層化去束縛住，然後兼職比較可以展現自己的能力跟專業，選擇自己想要的。」（受訪者D）

綜合上述，正職工作雖具備穩定性與象徵性，然而其高度規範化與彈性不足，對特定勞動者群體形成約束，從而驅使其更傾向選擇兼職工作以實現個人價值與生活需求的平衡，此現象突顯出當代勞動市場中自由與規範之間的張力，並反映了勞動者在多元就業型態下對職場環境的期待與選擇趨勢。

總結來說，對於初級勞動市場是否優於次級勞動市場，個體判斷標準各有差異。然而，從既有研究及其相關命名中可見，初級勞動市場通常被視為社會主流認知中的理想選擇，而次級勞動市場則較常被定位為次級或劣勢的選項。不過綜合上述幾位受訪者的觀點來看，雖然初級市場提供穩定的收入與較佳的勞動保障，其中仍隱藏著許多的問題，薪資與勞動付出的比例失衡、責任制工作模式侵蝕勞動者的私人時間、高強度的加班需求，但相對應的薪資卻未達預期、以及權力結構引發的不平等工作環境、同事間的社交壓力及服務對象的情緒勞務要求等等，削弱了其吸引力，同時，次級勞動市場因其彈性與自主性，對某些勞動者而言更具吸引力，因此就我們的研究結果來看，現今的初級市場可能不再是比次級市場更好的選擇。

（四）、專門兼職者興起的可能原因

針對專業兼職者人數為何開始上升，我們推測了以下幾個原因：

1. 高教擴張

根據過往關於陷阱說文獻提及，教育程度較低者，較容易被困於次級勞動市場，從事低薪、低福利的非典型工作。教育水準較高者更可能進入並保持在典型工作中，顯示教育程度對進入初級或次級市場的機會是密不可分的關係。由於90年代的知識經濟崛起，知識技能成為勞動者在職場上的必備，加上21世紀國內經濟結構的轉變、全球化競爭下，專業知識及及創新技能更顯重要。高等教育人才即符合此特質，市場對於其需求擴增，台灣高等教育因此大幅擴張，形成如今大學學歷的文憑比比皆是，幾乎人人都握有進入初級勞動市場的門票。

2. 少子化造成缺工

根據內政部戶政司統計資料顯示，我國育齡婦女生育率自1998年首度跌破1.5以來，一路呈現下滑的趨勢，2010年甚至低至0.895，最新統計資料為2023年的0.86。而我國於2020年的人口統計，1月至12月出生人數16萬5249人，創歷年新低；死亡人數17萬3156人，死亡人數超過出生人數，臺灣人口首度呈現負成長，顯示台灣的少子化問題日益嚴重。



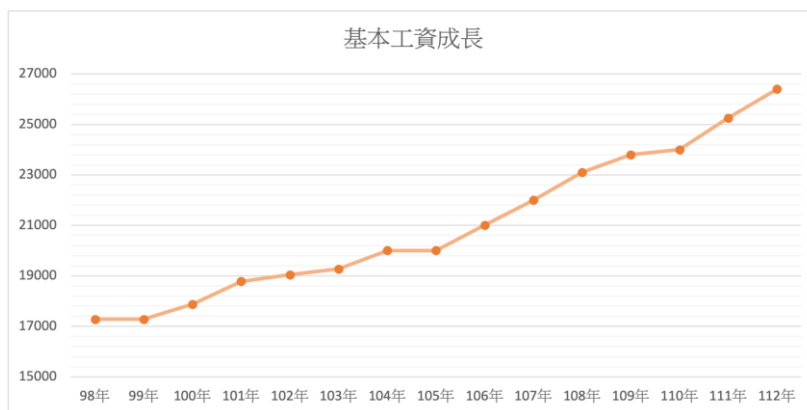
表二、台灣生育率成長

(資料來源：行政院國發會 圖表出處：行政院國發會)

少子化導致就業人力萎縮、勞動力高齡化，並造成預期經濟規模的人力結構與需求無法滿足的現象，使得許多產業面臨缺工的情況。在勞動市場需求大於供給的情況下，令各行各業爭奪有限勞動力。產業為解決勞動力缺乏的問題，轉而採取更彈性的工作制度，例如彈性工時，使得兼職工作機會增加，工作福利也隨之提升。

3. 基本時薪提高

近年來台灣的基本時薪提高，由圖可以看到基本時薪漲幅將近200%。從事兼職工作就可負擔起基本生活，因此吸引了許多兼職就業者。台灣高科技產業崛起使經濟得以穩定發展，企業擴張與投資增長，創造更多就業機會。此外，經濟增長帶來消費與商業需求的提升，提升新創企業（科技、綠色能源、數位服務等）進入市場的機會，為勞動市場提供更多元的工作機會，及帶來更多元的商業模式。



表四、基本時薪成長圖

(資料來源：勞動部 圖表：自行繪製)

4. 後物質時代來臨

1970年代，社會學家發現西方社會對於生活的價值觀的轉變，從在乎經濟、財富的物質主義，轉變為著重自由理想與自我表達的後物質主義。近幾年投入職場的社會新鮮人，多數是1990年中後期出生的群體，他們是首批的數位原生族群，也就是俗稱的Z世代。而這些新世代的年輕就業者，原生家庭的經濟條件普遍相對以前較好，教育水準平均較高，從物質需求轉而對後物質的追求。蔡明璋(2018)的研究表示，美國、韓國與日本的後物質主義程度高，而台灣與中國的後物質價值觀的較低，尚未進入後物質時代。但研究資料是採用1995年至2015年，台灣在這近10年可以改變很多。且與受訪者在訪談中，在選擇工作上「理想」「個人發展」是優於薪資或其他物質條件，因此台灣漸漸進入後物質時代。

「熟悉了正職的工作內容，且薪資薪水也相對穩定，因而有餘力去做喜歡的主持工作。」（受訪者O）

「時間被綁死在同一個地方 就是我不能夠接受的事情 就是像上班族一樣 你可能要一個完整的 完整的一個時間在公司待著，因為我是一個習慣自由的人，我習慣禮拜一早上去運動 去讀書 去喝杯咖啡 做一些我想做的事情 我甚至要去學才藝課我要學很多東西。不可能變成一個週休二日的上班。」（受訪者B）

「認為簽兼職的合約對他較有利，喜歡做沒做過的事情和富有挑戰性的事情，身為個體戶，做的事情不受公司所管，只受老闆所管；能選擇能讓他發揮到極致的老闆，薪水也較高，也能爭取自己的福利。」（受訪者R）

隨著近年來經濟發展的成長，許多年輕族群在受到後物質主義思想影響下，選擇不再侷限於定點且唯一的工作，而是發展出斜槓多元的工作型態，興趣理想做為主要導向，不再以穩定高薪的工作作為首要條件。

5. 斜槓工作型態崛起

斜槓身分指的是:同時擁有兩個以上的職業的人，強調追求生活的多樣性，並朝自己嚮往的領域前進。對z世代青年而言相較追求薪資成長，他們更嚮往的是從工

作中獲得的成就感，因此同時能達到「時間彈性安排」、「選擇自己喜歡的工作」與「幫自己額外增加收入」的兼職工作成為了斜槓人生的好選擇。兼職因時間安排相較正職更為彈性自由，允許多份兼職同時進行，並以理想領域作為主要發展方向。在訪談過程中，不少受訪者被問到從事兼職的原因時，不外乎提及自己因為喜歡這份工作，顯示兼職工作成為他們達成理想的一大途徑。

「增加收入之外，主持這份兼職工作也有調劑身心的成分在，是因為喜歡才做。」（受訪者Q）

「喜歡到處跑挑戰自己的能耐，跳脫舒適圈，透過各種兼職接觸不同的領域，也比較不容易倦怠。」（受訪者P）

由於彈性時間的工作性質，讓兼職者增加收入的同時，追尋自己的理想，斜槓工作型態的風潮因此興起。

伍、結論

透過本次研究，我們發現以下勞工從事長期專業兼職的原因。首先，部分勞工由於低學歷、低技術或高齡等因素，在就業市場中缺乏獲得正職工作的機會。其次，對於20至29歲的年輕世代來說，他們正處於探索的階段。專業兼職成為探索職涯與生活規劃的選擇，他們需要彈性的工作模式以追逐夢想、從事興趣或尋找適合自己的職涯發展。相比於正職工作，兼職提供了更大的時間自由度，讓他們得以平衡工作與生活規劃。最後，我們發現有一群勞工並非因市場機制的限制而無法進入正職，而是基於對正職工作本身的問題選擇拒絕。他們自願選擇兼職，並且已經不在探索的階段，這些人拒絕正職工作也有各種原因。在台灣初級勞動市場環境不友善的背景下，正職工作的薪資水準往往不足以反映正職所承擔到的責任與工作內容。加班文化與工時過長問題加劇了生活與工作的界線模糊，也降低了正職工作的吸引力。此外，職場內部公平性不足，例如升遷制度往往依賴非個人能力的因素，讓一些勞工對正職的發展前景感到失望。並且正職工作要求更高的情緒與社交勞動成本，例如面對來自上級主管

的權力壓迫或同事間的社交負擔，讓許多人感到難以承受。此外，正職工作對勞工有多面向的要求，像是對員工的態度、工時投入與成果表現都有較高的期待，進一步增加了心理與生理的負擔。

關於近年來專業兼職者人數的上升，我們則推測出以下幾種原因。高等教育的擴張使得人人都有高學歷，大學文憑不再具有優勢，初級勞動市場的門檻被打破，大部分人已能自由選擇進入初級或是次級勞動市場，不會落入「陷阱說」的惡性循環中。少子化導致勞動力不足，企業因而改變用工策略，如採取彈性工時與部分工時制度，創造更多兼職機會。隨著台灣產業轉型與經濟穩定增長，基本時薪大幅提升，僅從事兼職工作便可以滿足基本生活需求，成為吸引更多人的誘因。此外經濟發展促使新創產業蓬勃發展，也為兼職者提供更多元的工作選擇。後物質主義的價值觀在新世代就業者中逐漸顯現，他們不再單純以薪資或穩定性為首要考量，而是追求自由、自我實現與興趣導向的工作模式，兼職的時間彈性讓他們能平衡工作與個人興趣，進一步探索自我價值。Z世代對成就感的嚮往使得斜槓工作型態興起，他們偏好同時涉足多個領域，追求多樣化的職業體驗，而兼職提供了自由靈活的時間安排，使這些年輕族群能專注於理想領域，同時獲得經濟與心理的滿足感。綜上所述，專業兼職者的增長不僅來自於勞動市場的結構性變遷，更是新世代價值觀與社會文化的投射。他們以更靈活的工作型態，回應經濟、教育與社會的多重需求，展現現代勞動市場的新面貌。

過往研究普遍以「橋樑說」與「陷阱說」為主要理論框架，探討非典型工作者（包括專業兼職者）在勞動市場中的處境。「橋樑說」主張次級勞動市場的勞工具備向上流動至初級市場的可能性，並認為非典型工作可作為勞工進入典型工作的過渡性階段。而「陷阱說」則認為次級市場的勞工難以突破結構性障礙進入初級市場，非典型工作者往往被排除於初級勞動市場之外，陷入無法向上流動的職業困境。

然而，本研究發現「橋樑說」與「陷阱說」皆無法充分解釋當前專業兼職者的實際處境。「陷阱說」假設的基礎多圍繞在低學歷與低技能的勞工群體，但自1970年代台灣高等教育快速擴張以來，大學教育已廣泛普及，低學歷者逐漸成為少數族群。因此「陷阱說」在當代台灣勞動市場中的適用性受限，解釋範圍狹窄，難以全面反映專業兼職者的現況。而「橋樑說」雖然認為年輕勞動者將兼職工作視為過渡階段，但本研究發現，其解釋亦存在局限。當代年輕勞動者雖選擇兼職工作作為過渡性職業選項，但與「橋樑說」的假設不同，他們往往並不將兼職工作視為進入正職工作的工具，甚至未必有意進入初級勞動市場。相反地，他們更傾向於在次級勞動市場中停

留，藉此探索職涯方向與生涯規劃，展現出與傳統理論假設不同的職業動機與選擇模式。

此外，本研究發現某些專業兼職者主動選擇拒絕進入初級勞動市場，這一現象挑戰了傳統假設，即次級市場中的勞動者普遍試圖脫離其不利處境，並進入初級市場以獲得更高的薪資保障與職業發展機會。這些勞動者並不將進入初級市場視為職業發展的必然選擇，而是選擇留在次級市場。這一選擇的背後原因在於，台灣的初級勞動市場存在薪資與責任不成比例、高強度的情緒勞動負擔，以及對勞動者的多重要求。相比之下，次級市場的工作模式較為靈活，能夠更符合這些勞動者的價值觀與生活方式，提供更高的自主性和彈性。這一發現顯示，傳統將初級市場與次級市場進行明確高低排序的框架，已無法充分解釋當前勞動市場的動態變遷。初級市場的穩定性與保障性不再普遍被視為主要吸引力，而次級市場的多樣化與彈性選擇，對某些勞動者而言更具吸引力。因此，應重新檢視初級與次級勞動市場的定義與分類，不僅以穩定性或經濟收益為唯一衡量標準，更要考量勞動者的多元選擇與價值觀變遷，進一步理解當代勞動市場的複雜性與動態發展。

陸、研究限制與未來發展

本研究雖然提供了對非典型工作者職涯經歷的深入探索，但在研究過程中仍存在若干限制，這些限制可能影響研究結果的普遍性與應用範圍。

本研究主要透過網路徵集的方式招募受訪者，這意味著受訪者大多來自於具備一定網路接觸與使用習慣的群體。這樣的抽樣方式可能會導致樣本在某些社會經濟背景或文化特徵上存在偏差，尤其是年齡較大或網路使用較少的群體可能未能充分納入。這樣的選擇可能對研究結果的代表性造成一定影響，並且可能無法全面反映所有非典型工作者的真實經歷。

未來研究可考慮擴展為量化研究，通過大規模樣本的收集，結合多元的數據分析方法，更全面地捕捉非典型工作者的流動趨勢與職涯模式，進一步驗證本研究的結論，並為勞動市場政策的制定提供更多實證支持。

柒、參考文獻

- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1985). *Internal labor markets and manpower analysis*. Routledge.
- Schmid, G., & Gazier, B. (2002). *The dynamics of full employment: Social integration through transitional labour markets*. Edward Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781843765400>
- Casquel, E., & Cunyat, A. (2005). *The dynamics of temporary jobs: Theory and some evidence for Spain (The role of skill)* (Documento de trabajo 2005-19). Universidad de Alcalá.
- 柯志哲、張珮青 (2014)。區隔的勞動市場？：探討臺灣典型與非典型工作者的工作流動與薪資差異。臺灣社會學刊，55，127-177。
- 洪可佳 (2018)。非典型工作者工作型態轉換之影響因素 (碩士論文，國立中央大學)。臺灣博碩士論文知識加值系統。 <https://hdl.handle.net/11296/5287d6>
- 吳彥緯 (2023)。臺灣青年初入職場非典型就業對後續就業身分與薪資成長之影響 (碩士論文，國立臺灣大學)。臺灣博碩士論文知識加值系統。 <https://hdl.handle.net/11296/9dxfeh>
- 黃宇弘 (2017)。當代台灣的低度就業與勞動風險：探討雇用關係的差異與影響 (碩士論文，國立台灣大學)。國立台灣大學社會科學院社會學研究所。 <https://tdr.lib.ntu.edu.tw/bitstream/123456789/7744/1/ntu-106-1.pdf>
- 黃月盈 (2017)。非典型就業對國內薪資影響之研究。經濟研究期刊，國家發展委員會經濟發展處專員。 <https://reurl.cc/0d7GLk>
- 謝文元、李易駿 (2007)。缺乏保障的就業：青年非典型工作經驗之探討。政大勞動學報，21，1-53。 [https://doi.org/10.30388/BLR.200701_\(21\).0001](https://doi.org/10.30388/BLR.200701_(21).0001)
- 莊登山 (2011)。大台北區公立國民中學教師兼職行政人員之心理契約、情緒勞務與辭卸行政兼職傾向之相關研究 (碩士論文，國立政治大學)。國立政治大學碩博士論文全文影像系統。 <https://202.58.83.181/Record/ndltd-CHENGCHI-G0093911008>
- 郭俞圻 (2017)。青年飛特族問題分析與因應政策之探討 (碩士論文，國立政治大學)。臺灣博碩士論文知識加值系統。 <https://hdl.handle.net/11296/nhmm3d>
- 劉詩婕 (2017)。尋路青春：台灣青年打工族的工作、實踐與認同 (碩士論文，國立陽明交通大學)。臺灣博碩士論文知識加值系統。 <https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/g32/gswweb.cgi/login?o=dnclcdr&s=id=%22105NCTU5054011%22.&searchmode=basic>
- 謝淑玲 (2010)。中高齡自由工作者之職涯選擇歷程 (碩士論文，實踐大學家庭研究與兒童發展學系 高齡家庭服務事業碩士在職專班)。臺灣博碩士論文知識加值系統。 <https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/g32/gswweb.cgi/ccd=oFYXIB/fulltextdeclare>

洪紫嫣(2018)。兼職員工工作價值觀對情感承諾、離職傾向之影響(碩士論文,國立中山大學人力資源管理研究所)。臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/2w945w>

林義宏(2024年2月28日)。臺灣人要理想,還是愛麵包?中研院蔡明璋解析從東亞到全球的「後物質主義」。人文·島嶼。<https://humanityisland.nccu.edu.tw/ming-chang-tsay/>

周聖平(2001)。台灣民眾之物質/後物質主義價值:社經、地區與政治態度差異。(碩士論文,國立台北大學都市計劃研究所)。臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/g32/gswweb.cgi/ccd=wdePYG/record?r1=1&h1=0>

捌、相關附錄

訪綱:

- 1.基本資訊: #年齡 #性別 #打工經驗(打了幾份工、做了什麼) #薪水範圍 #專業兼職時間 #家裡經濟狀況 #教育程度
- 2.有考慮過想轉正職嗎(是否有機會做正職)? #若有是因為什麼原因維持兼職? #若沒有,為何想轉換跑道?
- 3.打工都是做短期還是長期?(以半年為劃分,少於半年為短期、大於等於半年為長期)
- 4.是否做過全職的經驗?感受如何?(e.g. 負擔的責任、CP值等,和兼職工作比較)
- 5.選擇兼職的原因?(e.g. 金錢?追求工作多樣性?合約?彈性的工作時間?)
- 6.工作環境(工作內容?主管態度?責任?壓力?)
- 7.如何解決轉換兼職時的失業問題,或是如何面對失業風險較大的兼職情況?
- 8.從事兼職的困難與如何解決?(e.g. 被辭退後的空窗期、容易被砍班、沒有保險保護)
- 9.跟正職相比的風險?(e.g. 被減時數、無預警失業、取代性高)
- 10.如何安排兼職時間?(e.g.同時擁有兩個以上的兼職是如何兼顧、工作外安排和工作如何調整)