

崩世代所面臨的挑戰與契機

- 一零四資訊科技(股)公司 副總經理暨人資長 鍾文雄

台灣在 2016 年經歷第三次的政黨輪替，新的執政團隊接掌政務時，國民均殷切期盼能帶領國家走出困境。國家政策發展在過去十幾年來走向新自由主義的經濟發展體系，國家政務的推動所帶來的代價是：

1、全球貿易自由化程度與勞工薪資成長遠不及於韓國、新加坡與香港，加速了台灣資本與人才外流、失業率攀升及貧窮差距拉大。

2、為吸引台商回流投資，對財團減稅相對造成債臺高築公債，獎勵投資條例及促進產業升級條例讓政府對科技業採行減稅補貼如面板業、太陽能、LED 產業，累積財政債務赤字，造成台灣產業發展的不均衡，該繳稅的高科技產業與大型重化工業都遠低於傳統產業。

3、受僱者經常性薪資占 GDP 比重逐年下降，工會組織力量的薄弱與政府保護力道的不足，都是造成台灣勞動者薪資偏低的主因之一。

壹、崩世代人才面臨的挑戰

由於我們面臨的社會、政治與經濟環境的挑戰已經不同以往，年輕世代在國內被稱為「崩世代」，「崩世代」一般指的是七年級生以後，這世代的年輕人在職場與社會上面臨貧富差距持續擴大、低薪、人口老化、出生率下降、失業、高房價等困境。

1. 過去台灣的製造與代工生產創造亮眼的經濟成長，但是成長的果實並未與勞工共享，在商業週刊 1158 期「誰偷我的血汗錢」報導，台灣 GDP 近十年成長 17.5%，薪資成長卻是負 4.3%，貿易更自由化，但是犧牲了高工時與過勞工作的勞工權益。經濟合作暨發展組織 (OECD) 公布 2015 年全球 38 個國家的工時調查，台灣勞工全年總工時

為 2134.8 小時，是全球第三高。另外，部分雇主也會規避基本工資及勞動基準法規，使用責任制、強迫加班但不給加班費，大量使用時薪制、派遣勞工、低薪實習生與建教合作生、業務外包等方式，都加深在職貧窮的狀況。

2. 勞工低薪與高房價的正面衝擊就是不敢生育下一代，隨著而來的危機就是人口老化，而我們台灣創造最急速老化人口，以 65 歲以上人口比率計算從 7% 成長至 14% 美國經歷了 73 年、義大利經過了 61 年，而臺灣只花了 24 年；在生育率更是從 1995 年的 1.78% 降至 2010 年的 0.895%，與 2015 年的 1.175%，新世代年輕人扶養老年人的壓力日益增加。

3. 過去政府政策認為養兒育女是自己家庭的事情，而導致現在育兒產業也跟著財團商業化，以法國而言私有化育兒制度僅約 1%、義大利 9%、荷蘭 29%、美國 30%、而臺灣則是 67%，造成嬰幼兒托育的費用貴族化，加重年輕人扶育後代的經濟壓力。

4. 根據 Worklife in Japan 的統計發現，台灣人從 2014 年 6 月開始到 2015 年前往日本居住的人數，增加了 8000 多人，大部分是以「國際業務」以及打工換宿為主。根據英國牛津經濟研究院(Oxford Economics)的國際人才報告，台灣人才外流世界第一，其中專業人才佔外移人口 61.1%，也就是每 10 個外流人才，就有 6 個人是專業人才。台灣到 2021 年將是全球 46 個主要經貿國家中，人才短缺最嚴重的國家。許多調查數據都顯示台灣的人才正朝海外流動，人才的持續外流，已經變成國安問題，影響國家競爭力。

5. 大學普及化與未能強化技職教育的影響，大學畢業生從事技職相關工作的意願不高，雖然監察院在 2011 年 5 月在「100 財正 0023 號糾正文」明確指出產業政策與教育預測的失利，高等教育人才政策似

乎跟不上產業發展的需求，由於教育政策畢竟是百年樹人，即使政策有正確的調整，很難有立竿見影的成效。

貳、崩世代人才的契機

雖然崩世代年輕人面臨政治、經濟與社會的諸多挑戰，隨著政府團隊與民意代表的更迭，如能整合中小企業的創造力與生命力，相信崩世代的前景仍然充滿希望。

1. 新政府的經濟與產業發展政策

政府部門必須解決長期凍薪、低薪化的問題，許多專家提醒唯有加速台灣企業轉型，才能讓產業升級。政府透過立法、鼓勵與獎勵企業措施，盡快提高勞工薪資水平。在住宅政策上，推動青年住宅與社會住宅的興建、補助嬰幼兒津貼與設施、發展老年長期照護制度等，都有助於年輕世代勞工留在台灣發展。

2. 勞動權益的抬頭與勞動政策的落實

隨著勞動權益的抬頭，年輕世代勞工不願再漠視自己的勞動權益，透過爭議行為為自己爭取合理的權益，相對地政府也持續透過勞動檢查與修正法令，希望能確保與提升勞動者的權益。

3. 海外工作機會持續成長

根據 104 人力銀行的調查，2015 年有 3.4 萬人在找海外工作，前五大希望工作地點，依序為大陸港澳、日本、新加坡、美國、越南，今年七月願意到東協國家上班的台灣人較去年同期成長 15%。在 1.7 萬個海外職缺以中國大陸最多，東南亞職缺依序為越南、菲律賓及新加坡，而職務類別則以生產、製造、品管、環境衛生為主，東南亞國家

職缺則集中在客服跟門市。面臨人才國際化的競爭，崩世代人才必須強化專業與語言能力，培養跨文化與多元整合的能力。

4. 企業重視最佳雇主品牌與永續發展的趨勢

在政府與民間組織的努力推動下，企業日益重視公司治理、企業社會責任、環保、綠能與最佳雇主品牌等議題，持續推動幸福企業、工作與生活均衡、企業社會志工、建構綠能與環保的職場生態以及人才發展等制度，另外部分公民營企業也透過托嬰中心與幼稚園的建置、彈性工時、留職停薪、更人性化的休假與補助措施，企業正向發展的趨勢，相信會讓崩世代人才願意為台灣企業全力打拼。