

勞動薪資議題之 媒體再現與定錨影響初探： 以人力銀行青年起薪調查新聞為例^{*}

王維菁^{**}

摘要

本文聚焦近年台灣青年起薪主要社會真實建構者——人力銀行起薪調查新聞上，初探相關新聞再現及其對台灣青年薪資勞動之可能影響類型。初步發現人力銀行起薪調查新聞經由定錨效應與價格共謀影響一般性勞動薪資，藉社會景氣感知影響非一般性勞動薪資，並對薪資市場資訊弱端——青年勞動者造成恐慌效應，降低其薪資要求水準，進而建構台灣青年起薪之社會經濟真實。文中並討論新聞於薪資市場之角色、勞動薪資市場資訊權力與秩序、及可能改善方向。

關鍵詞：人力銀行、定錨效應、青年勞動、起薪水準、起薪調查新聞

^{*} 本研究受中華民國科技部計劃（MOST 103-2410-H-003-070-MY2）補助，並感謝期刊評審以及主編與編委會的論文建議與協助。

^{**} 王維菁為臺灣師範大學大眾傳播研究所副教授，Email: weiching@ntnu.edu.tw。
投稿日期：2017/04/07；通過日期：2017/11/01

壹、研究背景與動機

青年勞動貧窮化逐漸成為近年台灣社會矛盾之重要根源，據行政院最新版「15至29歲青年勞工就業狀況調查」，青年勞工現職工作平均每月薪資僅29,427元新台幣，高達54.07%青勞薪資不到30,000元，青年勞工初次就業的平均起薪僅25,540元新台幣，起薪未滿25,000元者也高居青年勞工比例之48.92%，未滿30,000元者更高達近73.68%（勞動部，2017），青年低薪狀況值得社會憂慮。

而與其他國家相較，以製造業為例，2014年台灣每小時勞動報酬成本僅9.37美元與世界主要國家相較明顯偏低，遠低於韓國的21.96美元，新加坡23.95美元，且薪資年平均成長率也偏低，但台灣勞動報酬成長率雖偏低，但勞動生產力成長卻相應頗高，自2004年至2014年，台灣製造業勞動生產力平均成長率5.8%，上升幅度排名第一，其次為南韓的5.2%，高於世界大部分國家，顯示台灣勞動力並非沒有創造高生產價值，但卻未能反映在薪資成長上，也因此，台灣製造業勞動平均成本年成長率非但下降，其下降幅度還高居世界主要工業化及新興工業國家之第二位，達-2.2%，遠低於義大利、加拿大、法國、德國、英國、韓國、新加坡、與美國（勞動部，2014）。另外，2015年台灣薪資在尚未考慮通膨因素前，相較過去即已大幅倒退，未滿30歲所得收入者薪資倒退17年，30~34歲所得收入者薪資倒退19年，35~39歲所得收入者薪資亦倒退19年（行政院主計處，2015）。因此，在台灣高勞動生產力狀況下，勞動薪資之壓抑與低估其原因有諸多討論，然而相關討論中對於文化或大眾媒體的可能影響則未見任何研究，特別是對勞動薪資狀況最為弱勢的青年勞動者而言。

我們從過往理論文獻歸納薪資水準影響因素，並將之劃分為四層面：

- 一、總體政治經濟因素：如景氣循環、經濟成長、社會整體消費水準、社會中企業投資水準及意願、政府產業政策，及政府薪資政策，如最低工資之訂定等（葉家興，2013.02.20；Galbraith, 2000；Keynes, 1973）。
- 二、產業市場因素：如勞工所在產業之產業整體經濟表現、所在產業

之產業特質、所生產產品之市場性質、產業市場結構（包括市場競爭者多寡與競爭生態）、產業勞動市場供給與需求，及產品是否出口等（Galbraith, 2000）。

三、個體經濟因素：如勞工所在企業對自己之市場定位（Miles & Snow, 1984；Weber & Rynes, 1991）、所在企業之營運成本考量（Gerhart & Milkovich, 1990）、企業經營目的為營利或其他社會、文化、政治目的（劉昌德，2005）、該項工作在企業中之重要性及所需技能（林征霆，1992）、企業的薪資策略（Miles & Snow, 1984；Weber & Rynes, 1991），以及公司所有權與經營結構影響等（劉昌德，2005，2008；Lacy & Blanchard, 2003）。

四、社會文化因素：社會文化因素對薪資水準也有重要影響，卻經常在相關研究中被忽略，主要因其非一般經濟學領域習慣或有能力控制之變項。影響薪資水準之社會文化因素常見者如勞工團體的集體協商對薪資之影響，社會傳統、社會經濟文化風俗慣例對薪資所形成之認知，社會文化對某些產業、行業或職業之觀感與評價、薪資管理人員對薪資水準的社會感知、大眾傳媒對薪資水準之社會認知所形成的作用等，均可能是影響薪資水準的原因（葉至誠，2007；Davidson, 2010）。

在本文中，關心焦點為影響薪資水準之社會文化因素中的新聞影響面，如新聞所建構的薪資經濟真實、與對薪資水準之社會感知對薪資之可能作用等。近年台灣新聞媒體薪資水準報導以人力銀行薪資調查新聞為主流，其公布之薪資調查新聞頻率遠高於官方統計，構成台灣薪資新聞之重要主體，亦使人力銀行薪資調查新聞成為建構台灣薪資經濟真實與再現的重要來源（姜清風，2014.07.01；姚南宏，2012.12.07）。另外，也因台灣勞動市場並非資訊充分的完全競爭市場，勞動供需雙方均缺乏直接透明之資訊以協助判斷自身相關之薪資水平，須仰賴外在訊息資源或依據對社會、產業薪資水準之社會感知為決策輔助，造成人力銀行經由薪資調查新聞，成為影響台灣社會對薪資以及起薪水準感知的重要公開訊息來源，然而若其調查品質不佳或遭扭曲，將導致薪資市場機制錯亂（杜易寰，2016.07.11；經濟日報，2010.04.11）。因此基於維護勞動市場資訊秩序，已有社會呼籲要求取代偏向資方利益的人力銀行薪資調查報導，導正不當影響勞動

薪資市場資訊秩序之行為，甚至倡議「工時薪資透明化運動」，希望建立台灣勞動薪資市場資訊公開透明機制，以使勞動薪資市場合理運作（何楷平，2017.03；鄭國威，2013.01.30）。

基於上述，本論文欲探究人力銀行青年起薪調查新聞的媒體再現與其可能影響，論文屬初探性研究，因過往並無相關研究被提出，導致資料與理解皆不足，故論文尚無法及於假設及因果驗證或理論實證，而是期望先對相關議題有初步認識與理解，此外論文也未假設媒介真實與社會真實間具有唯一且單向的因果關係，並且未排除其他關係之可能性。論文將試著回答以下二問題：(1) 人力銀行青年起薪調查新聞之媒體再現特質為何，其如何建構台灣青年薪資勞動的社會經濟真實與相關意識型態？(2) 在人力銀行青年起薪調查新聞的再現結構與社會現實交互作用下，對台灣青年勞動者的起薪與薪資勞動產生哪些可能的影響類型？

貳、文獻探討

一、文化、資訊與勞動薪資水準

如前節，影響薪資水準之因素面向包括總體政治經濟因素、產業市場因素、個體經濟因素，及社會文化因素，其中社會文化因素如社會經濟文化風俗慣例、社會文化對某些產業行業的觀感評價，以及勞資雙方對薪資水準之社會感知等（Davidson, 2010），但社會文化因素對薪資水準影響的實證研究卻付之闕如。葉至誠（2007）即指出，影響薪資因素除勞工生活需求、職務權責、技術技能、工作危險性與時間性、雇主負擔薪資能力、勞動市場狀況、工會力量、產業表現外，也包括風俗習慣及通行薪資水準狀況之影響（葉至誠，2007）。在風俗習慣與文化對薪資水準影響上，青年起薪低落被視為常態與台灣社會的年齡歧視文化密切相關，認為青年能力低、不可信賴且無法吃苦，進一步造成台灣青年的低薪資困境，對社會未來埋下不穩定因子（葉大華，2012.04.10）。而謝國雄（1994）探究勞動者的文化意識建構對勞動和勞動剩餘價值分配之影響，指出例如像「認分」這樣的本土概念或文化邏輯，幫助資方掩飾薪資剝削以助剩餘價值萃取，類似概念支配日常勞動，並在勞動習慣中展現某種意識與文化；謝國雄亦提及薪資制度運作帶來的政治和意識型態效果，以及不同政治和

文化意識型態對勞動與剩餘價值分配之影響，包括共識達成或產生衝突等。

至於社會與文化面向中的資訊因素，完善的市場運作要件之一即是市場價格訊息的公開、透明與易取得，以讓供需雙方能依據正確資訊做出有效行為決策，如 Fligstein & Dauter (2007) 指出，市場運作元素，首先是市場涉及的特定參與者，包括生產者、消費者、市場仲介人及政府，所有參與者形成之網絡，在網絡中，市場運作變項包括資源、權力（包括財產權）、資訊與信任，其中資訊是最重要一環，因其對參與者的經濟決策具決定性影響。

以勞動市場來說，薪資給付水準其資訊來源主要來自薪資調查（張緯良，2003），但現況中正確詳實的薪資調查不足，使現實環境面臨資訊不確定且資訊取得高成本之狀況（陳又綾，2008），以勞動方而言，理想是個體知道自己擁有的技術對應市場薪資分配之資訊，並根據所設定的薪資水準來搜尋挑選工作，但實際上在勞動市場資訊不確定情況下，個體不知道自己能力所對應的薪資分配，需依賴其他來源做為行為決策依據（McCall, 1970）。Garz (2012) 也指出有關勞動力市場的相關訊息與政策訊息很少能透過個人日常生活經驗獲得，大部分仍需透過媒體，故勞動者可能依靠新聞媒體來評估當前或不斷變化的勞動力市場，也因此新聞報導可透過報導及其語調影響勞動者的經濟觀點。而台灣勞動市場狀況亦然，首次尋職青年勞動者對自己能獲得多少薪資缺乏完善資訊，因此會尋求提供薪資水準社會感知之來源，如新聞媒體的起薪調查新聞，但台灣新聞媒體報導的人力銀行起薪調查新聞其資料品質、立場與可信度受到挑戰，社會輿論已開始出現要求較正確且具可信度之薪資資訊制度，如企業公開薪資水準及調薪資訊之制度或「工時薪資透明化運動」，以改善勞動薪資市場的資訊不對稱，回應台灣薪資壓抑及低薪問題（呂伊萱、吳柏緯，2016.08.30；何楷平，2017.03）。

二、定錨效應、社會感知與價格共謀

在薪資決定的社會文化面向，我們也要探討心理學中的定錨效應（anchoring effect）及資訊市場的價格共謀，來說明資訊或價值的社會感知如何影響薪資決定。定錨效應指人們面對龐雜資訊時，基於決策時間限制，大腦會發展出篩選及處理資訊之模式，透過經驗法則

選取重要資訊為參考，再經由對這些參考值或錨的修正而得到評估結果（Hastie & Dawes, 2001）。Kahneman, Slovic, & Tversky（1982）也定義並指出，人們在資訊不確定的狀況下，會採取定錨與調整的心理機制來協助判斷與決策，亦即人們會以一個參考值為起點做為判斷基礎，此即定錨點，接著再依據此參考值並參酌其他訊息，進一步調整並做成最後的估計與決策。因此定錨是人們對某件事進行估測時，受第一印象或最初獲得的訊息支配，而把當前估計和過去估計聯繫起來，以已知現象作為定位基點，基點就如同「錨」，決定了估測基本結果（宋書彬，2011；林左裕，2012.12.04）。故定錨效應指人們對周圍事件做判斷時，過分看重那些顯著、難忘但卻不一定正確的證據印象，並以此為判斷基礎，即使選定基點存在偏差，也仍堅持最初想法，無法及時調整以形成正確合理的決策（于泳泓，2010；宋書彬，2011），定錨效應作為一種心理現象，經現代經濟學證明普遍存在人的經濟心理行為中（宋書彬，2011）；李泳龍、楊永和（2005）也採用定錨效應來探究定錨與民眾的媒體認知偏誤，指出初步判斷雖具不完整性，但卻對人的認知具有決定性的影響。

定錨效應使人產生決策偏誤，主因人們對某些事物的認知相對不足，因此，若同業間透過共謀或協調，使價格不得低於一定水準，則人們在進入市場時，錨點便已設定，並造成偏誤，在此狀況下，其後的價格調整已無足輕重，因為起始價格印象已經產生定錨作用，此後的討價還價或價格調整，都只是錨點上下的微調而已（謝明瑞，2008）。教育部 2009 年為舒緩金融海嘯時的失業情勢，推出「大專畢業生至企業職場實習方案」，補助企業每名畢業生月薪兩萬兩千，卻變成對大學畢業生設立了起薪標準，是台灣常被舉證的定錨效應案例。此定錨的產生乃因企業在雇用決策時對工作者勞動生產力之不確定，因此依賴市場上既有的參考資訊，因此對大學畢業生形成了起薪定錨（陳香如、郭哲璋，2014）。但此定錨亦可能是企業間的薪資價格共謀，將青年勞動力起薪水準拉低並定錨至俗稱之 22K（林左裕，2012.12.04；楊伶雯，2013.03.11），黃登興（2015）即分析指出，雖學界廣泛認為 22K 現象為定錨效應，但實際上更接近企業間的非法聯合訂價行為；另外，也由於定錨效應導致社會感知青年勞動力價值之定型，青年勞動者對起薪水準期待值也隨之下降，故定錨效應不只發生在勞動需求端，也同樣影響提供勞動力的青年勞動者端（楊

伶雯，2013.03.11）。相似邏輯，人力銀行薪資調查報導亦被指陳協助企業間聯合壓抑薪資，而不競價，因調查資訊成為企業間出價的默契與一致性，形成了有意或無意中之價格勾結共謀，壓低了青年薪資（經濟日報，2010.04.11）。

三、新聞媒體對市場與價格之作用

如前述，充分的資訊是市場健全運作的重要基礎，在當今社會，資訊是在社會中流動的訊息，主要藉由媒介來傳達，充分且正確的訊息可以解決認識不清問題，協助公民進行判斷，而長期來傳播媒體在資訊提供上扮演重要角色，媒體不僅提供一般常識，更影響民眾行為（李泳龍、楊永和，2005）。勞動市場報導屬於財經新聞，因其具專業導向與權威性，市場經常依賴財經新聞提供商情和投資判斷，決策者也依據經濟新聞資訊瞭解經濟體系運作以達成決策。但經濟新聞話語具說服意圖、偏見、偏好與價值判斷，非全然中性客觀，此外，財經新聞不只描繪經濟事件或提供經濟現象實體描述，也建構相關事物觀點，並存在社會與政治暗示，新聞媒體以框架和議題設定兩種方式建構社會經濟真實（蘇蘅，2003），而社會真實也形成了社會行動之基礎（Adoni & Mane, 1984）。

至於新聞媒體提供之資訊對市場秩序與市場價格影響之探討，許多研究集中在媒體與股市關係，認為新聞媒體是投資者獲取訊息重要途徑，媒體報導因此成為影響股價波動重要因素，對資產定價存在一定影響（易志高、龔輝鋒、茅寧，2013；Hirshleifer & Teoh, 2009）；且新聞媒體訊息對個體影響更為顯著，由於個別投資者獲取訊息能力較有限，對訊息消化、判斷缺乏基礎，因此較容易受新聞媒體影響（趙懷勇，2002.02.09）。

另一個思考問題則是，新聞媒體能否正確地傳遞市場訊息？研究觀察認為，媒體因其報導參與主體眾多，各主體基於有限理性和利益衝突因素，易導致媒體偏差，進而影響資產定價（Dyck & Zingales, 2003）。Hirshleifer & Teoh（2009）也指出，大多時候訊息提供者有其利益訴求，或意圖影響被說服者，其動機目的有一定複雜性，故媒體扮演的並非純粹意義上的訊息傳遞者，媒體偏差時常影響訊息真實性，但讀者通常難以鑑別，而經由新聞獲得的錯誤訊息，又將影響其

信念與決策行為（同上引）。而以較常出現數據、統計的科學研究新聞為例，媒體與新聞能否確切、不偏差地傳遞訊息？實又與各種社會因素之介入有關（鄭宇君，2003），包括新聞產製與記者背後的社會網絡及社會關係、專業價值與新聞價值、大眾品味之衝突（Burkett, 1986）、專業論述與新聞語言使用之差異、新聞常規之要求。甚至文化價值與社會偏好等，都可能對產製新聞真實或媒體報導準確真實產生影響（鄭宇君，2003）。

參、研究方法與設計：內容分析與焦點團體座談

本文探究人力銀行青年起薪調查新聞之媒體再現特質、其如何建構台灣青年起薪的社會經濟真實、以及相關再現與社會現實交互作用下，可能對青年薪資勞動產生什麼樣的社會經濟影響^[1]。

研究問題一：人力銀行青年起薪調查新聞之媒體再現特質及其如何建構台灣青年起薪的社會經濟真實？

我們採用內容分析法以及部分的焦點團體座談來探究釐清。藉由內容分析法內容變項編碼取得的描述性資料，可描繪出人力銀行起薪調查新聞內容的趨勢與特質，做為檢視這些特質所呈現或欲建構之意識型態價值之基礎。而藉由焦點團體座談我們可以從讀者端再確認驗證相關內容之社會經濟真實建構。

研究問題二：在人力銀行青年起薪調查新聞的再現建構與社會現實交互作用下，對台灣青年勞動者的起薪與薪資勞動可能產生哪些類型之影響？

由於過往並無相關研究，傳統理論能提供的理解也尚不足，故我們需先進行初探研究以收集各種可能影響之類型與因素，並盡量羅列不同條件下各種不同類型影響狀況，以對現象進行初步完整的描繪理解，而非針對個別變項去尋找因果關係。而探究相關新聞如何影響青年起薪水準之社會經濟真實，本文針對議題最重要主體與關係人之青年勞動者和企業人資／薪資人員進行焦點團體訪談，以釐清起薪調查新聞對青

年勞動端及對企業薪資端分別之影響面貌。相關之初探性描繪，可做為未來研究進一步形成假設、驗證因果之基礎。而除了上述重要的直接關係人——青年勞動者與人資／薪資人員外，對於上述研究問題有所觀察並有能力分析探究者，尚包括長期關懷青年勞動議題之勞動學者專家、青年勞動團體、青年團體、媒體觀察組織與新聞傳播學者等，是故本研究亦將其納入，分別針對青年勞動者、人資／薪資人員，以及相關議題之社會組織與學者專家等三類群體，進行焦點團體座談。以下亦針對本研究進行的內容分析法與焦點團體座談設計進行說明。

一、內容分析法

（一）研究範圍

在內容分析文本選取上，因相關新聞數量不大，故不進行抽樣，而是納入觀察期間主要報紙的所有母體，因此四大報系聯合（包含《經濟日報》、*Upaper*）、《蘋果日報》、《自由時報》、《中國時報》（包含《工商時報》）有關人力銀行新鮮人起薪之報導，不論出現在何種版面，皆列入分析範圍。觀察期間乃從 2010 年 1 月 1 日至研究案結束的 2014 年 12 月 31 日為止，為期五年。選取此段時間乃因行政院在 2009 年首度針對大專畢業生推動「大專畢業生到企業職場實習方案」，2010 年 9 月至 2011 年 9 月，再次針對 2007 至 2009 學年度大專畢業生，展開第二階段實習方案，在政院推動大專畢業生到企業職場實習的 22K 方案後，輿論開始出現大專畢業生實習的 22K 方案對青年起薪產生定錨效應之論述（林左裕，2012.12.04；楊伶雯，2013.03.11；鄭琪芳，2015.12.07），人力銀行也追隨此一趨勢，出現針對青年勞動者起薪之調查及伴隨的青年勞動者低薪化報導，但似又更強化了此一趨向；故研究採用政院推動 22K 方案後，人力銀行開始出現較多針對青年起薪調查新聞與青年低薪報導的 2010 年為起始點，至研究案結束的 2014 年底為止。

關鍵字設定條件為包含「學士／碩士／博士」^[2]、「新鮮人／畢業生」以及「研究生／大學生」，此三組詞彙滿足其一，並進一步篩選包含「薪資／薪水」和「人力銀行／人力網」兩組詞彙之新聞。資料來源部分，《中國時報》、《工商時報》（以下簡稱中時報系）來自中時新聞資料庫；《聯合報》、《經濟日報》、*Upaper*（以下簡稱

聯合報系)來自聯合知識庫;《蘋果日報》和《自由時報》因無公開資料庫可近用,故仍以國家圖書館館藏的報紙為主要來源。研究從中時報系取得 48 則報導,從聯合報系取得 40 則,從《自由時報》取得 31 則,從《蘋果日報》取得 34 則,共 153 則,扣掉重複之新聞 28 則,四大報系人力銀行新鮮人薪資調查報導總計 125 則。

(二) 分析單位與類目建構

研究以一則報導為分析單位,報導則數以訊頭為界定標準,凡訊頭標示有作者、通訊社或報紙名稱等字樣,即為一則報導計。類目建構部分,由於無先前研究可參酌,故針對人力銀行新鮮人薪資新聞特性,並參考其他研究,自行建構適用本研究之類目,類目面向涵括了新聞主題類型、人力銀行起薪調查的統計方式(如取樣、資訊來源等調查背景資訊),新聞報導對青年起薪狀況所表現的態度、新聞對青年勞動者其勞動的態度,以及對新聞青年低起薪問題之歸因分析等八項面向類目如下:

1. 主題／類型資訊：包含新聞類型、新聞主題、主題數量等。
2. 統計調查資訊：包含有無提供統計調查資訊、有無提供抽樣方式、抽樣方式（電話、網路、紙本問卷、其他）、有無提供抽樣來源、抽樣來源（企業、勞工、未敘明）、樣本數量規模等等。
3. 資訊來源（統計數據來源）：包括有無提供數據來源、數據來源類型。
4. 資訊來源（一般消息來源）：包括有無提供消息來源、消息來源類型。
5. 報導態度：包括樂觀、持平、悲觀。以瞭解新聞報導對青年起薪發展趨勢的定調定性如何，亦為探究新聞對青年起薪變化趨勢影響之基礎之一。
6. 報導對於青年勞動困境之分析：包括失業相關困境、薪資成長緩慢、勞資雙方對薪資之落差、學歷貶值、對工作內容不滿、約聘／派遣、薪資 M 型化、以及其他等。
7. 報導對青年勞動者其勞動的優勢與劣勢之描述：包括優勢、劣勢、均有。以瞭解新聞報導試圖為青年勞動者以及其勞動之定調與定性。
8. 報導對青年薪資低落／變動成因之分析：包含大環境景氣波動、政策因素、個人譴責（性格／工作態度／專業能力／可取代性）、產業因素、企業成本考慮、勞動市場供需、其他原因、未提及薪資低

落／變動原因。此一變項類目協理解新聞報導對青年勞動者低薪現象之歸因與歸責，亦協助研究釐清新聞報導之相關態度與意向。

（三）信度分析

信度（reliability）指測驗結果的一致性或穩定性，信度好的指標在同樣或類似條件下重複操作仍可得到一致或穩定結果。其重要性在於確保資料獲取過程中，不會受到人、事或測量工具影響而有變化，若變化大，則此資料信度不足以令人信服。信度分析藉由測度研究者內容分析之類目及分析單元，檢視是否能將內容歸入相同類目，並使所得結果一致，同樣，相同資料由不同編碼員可得到相似結果，表示信度越高（楊孝榮，1989）。

本研究共有三位編碼員進行分類，在正式對報紙新聞進行編碼前，先進行部分樣本前測，編碼前也對三位編碼員進行新聞內容分析說明，包括編碼表類目、分析單位、編碼原則，並相互討論以取得認知共識，三位編碼員於不同時間地點分別用三台電腦進行新聞內容分析，根據三人測驗結果進行信度分析（表 1）。

根據表 2，三位編碼者的平均相互同意程度 0.83，預測信度 0.94，已達 0.80 信度係數標準，顯示三位編碼者對各項類目看法具一致性，研究有足夠信度。

二、焦點團體座談

在運用內容分析釐清台灣青年勞動起薪調查新聞再現特質後，

表 1：內容分析之編碼同意數目對照表

	研究者		編碼員 A		編碼員 B	
	同意數	不同意數	同意數	不同意數	同意數	不同意數
編碼員 A	542	88	—	—	529	101
編碼員 B	500	130	529	101	—	—

表 2：內容分析之相互同意程度對照表

	研究者	編碼員 A	編碼員 B
編碼員 A	0.86	—	0.83
編碼員 B	0.79	0.83	—

本文透過焦點團體座談，訪談青年勞動者（編號碼 B）、人資／薪資人員（編號碼 C），以及相關學者專家（編號碼 A），包括中研院勞動研究專家、勞動部門官員、新聞專家學者、青年與勞動團體代表等，總計六場 27 人參與，焦訪時間為 2016 年 4 月 16 日至 6 月 25 日之間，焦訪地點均在台灣師範大學大眾傳播研究所會議室，焦點團體訪談紀錄字數十萬八千餘字，資料內容重複性已達質化研究之內容飽和標準，足以呈現人力銀行青年起薪調查新聞之社會經濟建構與影響類型。所有與會者資料均記錄，六場座談也都錄音並留下逐字稿以資存證。本文採焦點團體座談原因除本研究屬初探性，社會因素間之因果關係類型需先探性釐清，且薪資的社會文化因素議題具複雜性與深度，並不適用一般性問卷調查，而團體座談也比單一訪談更能彼此交流深入討論，激盪出更豐富的意義論述。

肆、分析與討論

一、人力銀行青年起薪調查新聞內容再現

（一）人力銀行起薪調查新聞之統計調查背景資訊

作為薪資統計調查新聞，提供詳實的統計調查背景資訊，供讀者判斷調查信效度為合理且必須之要件，人力銀行薪資調查新聞常被質疑的原因之一即在於樣本代表性不足、抽樣偏差、樣本數量過小、非隨機樣本等，使其資訊正確與真實性受懷疑（姜清凰，2014.07.01），因此，是否提供充分的統計調查資訊非常重要。

從內容分析結果發現，人力銀行起薪調查新聞中，無敘明調查方式（如電話訪問、網路問卷、紙本問卷及其他）之報導高達 80.80%（101 則），有提供調查方式之報導僅占 19.20%（24 則）。而有敘明調查方式之報導中，採網路問卷調查者占多數，約 83.33%（20 則）；採紙本問卷調查少，占 16.67%（4 則），一般問卷調查常用之電話訪問僅零則，占 0%（詳見表 3）。故不提供調查方式，且依賴調查品質常被質疑的網路問卷，為人力銀行薪資調查特殊之處。

在有無提供薪資調查之抽樣來源（企業、勞工或新鮮人）上，有揭露抽樣來源之報導占整體 72%（90 則），無抽樣來源之報導占整體 24.8%（31 則）。在有提供抽樣來源的新聞中，抽樣來源為勞工或

表 3：抽樣方式及有無提供抽樣來源

抽樣方式	新聞則數	新聞則數百分比	有無抽樣來源	新聞則數	新聞則數百分比
電話	0	0.00%	有抽樣來源	90	72.00%
網路	20	16.00%	無抽樣來源	31	24.80%
紙本問卷	4	3.20%	有抽樣來源，但	4	3.20%
其他抽樣方式	0	0.00%	未敘明清楚		
未提供抽樣方式	101	80.80%			
合計	125	100.00%	合計	125	100.00%

新鮮人者占多數，達整體之 74.75%（74 則），採企業抽樣來源的新聞較少，占整體 25.25%（25 則）。

至於樣本數量上，以企業為抽樣來源者，未提供樣本數量者占大多數 53.85%，樣本數量在一千以上者僅 7.69%，一千以下者 38.46%。以新鮮人為抽樣來源者，未提供樣本數量者高達 56.58%，樣本數量在一千以上者 25%，樣本數量在一千以下者 18.42%，整體而言未提供樣本數量者超過 50% 以上。

因此，就提供充分統計調查背景資訊而言，不論是調查方式、樣本數量，或採用嚴謹調查方式等，人力銀行調查新聞的表現使其調查品質與真實性可被質疑。

（二）人力銀行青年起薪調查新聞之內容、主題與態度

本節針對人力銀行青年起薪調查新聞內容再現進行分析。在人力銀行起薪調查新聞中訪問的其他消息來源（主要訊息提供者以外之受訪者），以人力銀行人員為消息來源者比例高達 53.33%，政府官員僅 8.67%，學者專家 11.33%，民眾 8%，企業 11.33%，學校 4%（詳見表 4），其消息來源高度缺乏多元性，有淪為自說自話、便於操控內容及言論方向之危險。

在報導態度部分，人力銀行青年起薪調查新聞報導態度以悲觀者居多，高達 60%（75 則），樂觀態度僅 20%（25 則），悲觀為樂觀之三倍，態度持平者 16%（20 則），無法判斷 4%（5 則），顯示人力銀行青年起薪調查新聞傳達給社會對青年薪資的悲觀態度（詳見表 5）。

相似狀況亦出現在人力銀行青年起薪調查新聞主題上，相關報導

表 4：報導的一般消息來源種類分析表

不同消息來源	新聞則數	新聞則數百分比
政府官員	13	8.67%
學者／專家	17	11.33%
民眾／學生	12	8.00%
人力銀行人員	80	53.33%
企業人員	17	11.33%
勞工團體人員	3	2.00%
職訓／補教人員	2	1.33%
學校代表	6	4.00%
合計	150	100.00%

註：由於報導中一般消息來源經常不只一名，故整體一欄中合計之原始新聞則數超過總則數 125。

表 5：報導態度及報導主題分析表

報導態度	新聞則數	百分比	報導主題	新聞則數	百分比
樂觀	25	20.00%	優勢面為主	26	20.80%
持平	20	16.00%	優勢面與困境面兼具	20	16.00%
悲觀	75	60.00%	困境面為主	74	59.20%
無法判斷	5	4.00%	未直接提及	5	4.00%
合計	125	100.00%	合計	125	100.00%

主題以青年優勢面為主之報導僅占整體的 20.80%（26 則），以描述青年劣勢與困境為主題者占總體的 59.20%（74 則），描述優勢與劣勢／困境兼具者占整體的 16%（20 則），未直接提及者約 4%，顯示人力銀行青年起薪新聞以強調青年勞動者的劣勢面與困境為主，較少強調青年勞動者優勢面（詳見表 5）。

（三）人力銀行青年起薪調查新聞所呈現之薪資低落／變動成因分析

新聞如何呈現青年起薪變動／低落之原因，關乎媒體對青年勞動貧窮化原因之責任歸屬與詮釋，若青年勞動貧窮化現象確實存在。

在薪資低落／變動成因的新聞報導上，認為導因於青年個人問題者（個人譴責論，包括性格、工作態度及專業能力不足等）最高，約 29.35%（54 則），其次是歸因大環境景氣波動，占 22.83%（42 則），第三是未註明原因（未提及薪資低落／薪資變動成因），約 16.85%

（31 則），第四市場供需，占 15.22%（28 則），第五政策因素，占 7.61%（14 則），第六企業成本考慮（企業壓低薪資），僅 5.43%（10 則），最後則為產業發展與景氣影響，2.72%（5 則）（詳見表 6）。

該結果顯示人力銀行起薪調查新聞傾向將青年貧窮與青年薪資低落原因去政治化、去結構化與去勞資矛盾化，因此最高比例將青年低薪因素歸咎於勞動者自己，其次則是歸因於無法究責、循環性的景氣波動、再者依序是直接忽略原因之探究、譴責勞動市場供需（勞動者數量過多），對政治與政策責任之追究，以及實際直接因素——企業對薪資之壓抑以減低成本，提及比例偏低，僅 7.61% 及 5.43%，最後個別產業景氣及發展問題則因薪資調查為普遍性資料，因此不會顧及個別產業，故呈現比例合理較低。故整體言，人力銀行起薪調查新聞有明顯之意識型態偏向，傾向將低薪問題解釋為個人因素、景氣因素，而對經濟、政治權力造成的結構性偏差，如勞資利益衝突、勞動薪資剝削、政府政策壓抑薪資等，呈現比例上嚴重失衡，有偏誤及誤導之虞。

整體而言，人力銀行起薪調查新聞大都未能提供詳實可信的統計調查背景資訊以證實其調查品質、正確性與真實程度。而其內容再現之特質包括：對青年薪資變化與展望表現悲觀、在呈現青年的優劣勢上傾向強調劣勢、對青年薪資低落現象傾向譴責勞動者個人，而非企業剝削或政府政策責任。總體來說相關報導呈現明確的意識型態與價值導向，對青年勞動權益表現較負面態度。

表 6：報導的薪資低落／變動成因分析表

不同薪資成因	新聞則數	新聞則數百分比
個人譴責論（性格、工作態度、專業能力不足及取 代性佳）	54	29.35%
大環境景氣波動	42	22.83%
未註明原因（未提及薪資低落／薪資變動成因）	31	16.85%
市場供需	28	15.22%
政策因素	14	7.61%
企業成本考慮	10	5.43%
產業因素	5	2.72%
合計	184	100.00%

註：由於報導中的新鮮人薪資低落／變動成因可能不只一個，故整體一欄中合計之原始則數超過總則數 125。

二、人力銀行青年起薪調查新聞之社會經濟分析

(一) 人力銀行起薪調查新聞對青年薪資勞動之再現

前節從內容分析解析人力銀行起薪調查新聞之內容傾向特質，本節則從閱聽端角度出發，歸納整理受訪青年勞工、企業薪資人員，以及專家學者對人力銀行新聞中青年薪資勞動再現之解讀。青年勞動與專家多指出人力銀行起薪調查新聞對青勞呈現之刻板印象，歸納整合後包括：暗示青年勞動作爲一商品其價值之不足、強化青年勞動低薪窮忙之形象，^[3]使青年薪資勞動缺乏多元、正常化、且具價值之形象；而受訪者也認爲人力銀行起薪調查新聞的青年勞動形象描述易導致企業更貶抑輕視青年勞動價值，進而影響青年起薪，且報導傾向暗示勸服青年接受勞動條件不佳之工作，並影響青年勞動者對自身勞動價值之觀感與信心。^[4]也因此受訪者 A5 整體指出人力銀行起薪調查新聞對青年薪資勞動再現之偏向：

人力銀行對數據的解讀，有自己一套模式跟價值觀，它會從用人端角度去看所謂的薪資跟進用狀況，所塑造的青年勞動者形象都好像思考深度不是那麼多，較淺薄一點，或在做職涯思考的時候，缺乏理性與耐性，這些也許只是個案，但往往在人力銀行新聞裡就會被放大。（A5，焦點團體法，2016.05.06）

人資端受訪者雖也認同人力銀行起薪調查新聞對青年勞動者的再現偏向，但亦有人資／薪資人員提出解讀的雙面性，認爲相關新聞的解讀可以正負兼具，^[5]如受訪者 C4 指出：

這些訊息可以是正面，但也可能是負面的，作爲公司的 HR 角色去解讀這些訊息，我們會漸漸轉變管理心態或方式，去適應這一批新就業的人。主管也會反映現在年輕人怎麼這樣，以前的人不會那樣，會乖乖聽話，那現在其實就越來越敢表達自己的意見和想法，相對的他們的優點也比較強大，我們可以從他們正面的部分去發揮他們正向的特質。（C4，焦點團體法，2016.06.25）

（二）人力銀行起薪調查新聞對青年薪資勞動之可能影響類型

本節欲探討人力銀行起薪調查新聞對青年薪資勞動的可能影響，但由於社會之因果通常非一體適用或所有人呈現相同結果，不同背景、不同條件、不同類型下，社會因素或影響結果均不相同。媒介真實與社會真實間的關係亦然，媒介真實會影響建構社會真實，但社會真實也會影響媒介真實的影響效力，二者之間的關係通常是多重且相互影響。故，研究欲先釐清人力銀行起薪調查新聞對企業與青年勞動者不同類型的可能作用或影響，而非宣稱單一的因果關係類型。以下我們並先區分企業端與青年勞動端，探討人力銀行起薪調查新聞對其薪資標準之決定可能產生的不同影響或效應類型。

1. 對企業面之可能影響

（1）定錨效應與社會感知之形成

首先，在企業端起薪標準方面，人力銀行起薪報導在某些企業類型或特定工作型態確實會形成較明顯的定錨效應，包括中小企業、一般性服務業、或非專業性工作。^[6]此外，人力銀行起薪報導除影響青年起薪標準，也建構對普遍勞動市場景氣與否之社會感知，因此雖然個別企業與個別產業起薪水準有其不同條件及差異，但普遍性勞動景氣感知仍產生了集體性的薪資壓抑或提升效應，在個體標準上加之以整體經濟氛圍影響。^[7]如受訪者指出：

會有影響，因為如果公司規模沒有這麼大，它在訂定薪資標準的時候，會參考其他就是像人力銀行還是性質相同的公司訂出來的薪資，……除非他們自己有調查能力，也就是公司比較大，就可能有自己的薪資調查制度。（B12，焦點團體法，2016.04.16）

如果一個業主平常不一定有時間打聽市面上的勞動力行情，只用平均數來看，他就覺得平均好像是這樣，那我也開這個水準。可是我們知道平均數不代表全部，你一直報平均數，無形中會慢慢拉下薪資，那個感知蠻可怕。（A6，焦點團體法，2016.05.20）

公司看其他公司的薪資水準在下降，那我幹嘛一定要堅持四萬二，四萬可以請得到我就開始往下拉。（A2，焦點團體法，2016.05.20）

會造成一個群聚效應，人云亦云，你就不得不相信……這個氛圍一直維持，企業就可以不用付出太多太高的薪水，至少在起用一些初次的新鮮人不用太高的薪水，它有定錨效果，影響蠻大。（A5，焦點團體法，2016.05.20）

(2) 不同類型條件下之不同影響

雖然受訪者指陳人力銀行起薪調查新聞對企業感知勞動市場起薪水準之影響，但不同條件狀況仍存在不同差異，其中包括不同企業類型、不同企業規模、不同職位類別，及不同專業技能要求等，均會使薪資標準與起薪調查新聞的關係產生不同變化。^[8]

不同企業型態也會有所不同。對大企業或有完整人力資源系統的公司來講，不會依賴人力銀行資料，另外也有些較特別的公司，用人渠道特殊，有自己特殊管道，但對中小企業或是服務業類型的中小公司，相關報導影響較為明顯。（A5，焦點團體法，2016.05.20）

不一樣的行業不一樣的職務有不一樣的狀況，比較屬於一般型的行業，譬如秘書行政類的會比較接近人力銀行薪資調查，可是某些特殊具有專業技術性質的職位，狀況可能就有所不同。（A2，焦點團體法，2016.05.20）

因此，不同產業、行業與職類別有不同起薪水準，不同企業規模也影響其對市場薪資資訊的蒐集資源與能力，具一定規模的企業會有自己的市場薪資調查方式與薪資決定制度，也因此人力銀行分類粗略的薪資調查新聞提供的更常是社會平均起薪水準之感知，其影響存在兩方面：一是形成中小型規模企業，以及非專業技能職位的起薪水準依據；另外則是成為社會對一般勞動市場景氣氛圍的認知來源。故即使大型企業與專業型職位起薪水準並不會以人力銀行薪資報導為依據

標準，但其傳達的勞動市場景氣氛圍確會影響企業對起薪範圍高低之決定，形成一企業間的默契與共識。

2. 對勞動面的可能影響

相較於企業，勞工端的訊息資源較薄弱，剛出社會的青年勞動者則是資訊弱勢中之弱勢。依據受訪者觀察，人力銀行起薪調查新聞對青年勞動者的影響主要有三：一是建構青年勞動者對起薪水準之社會感知；二是對青年勞動者形成恐慌效應；三是降低青年勞動者自身之薪資要求標準；使人力銀行薪資調查新聞對青年勞動者的求職心理態度造成一定作用。

(1) 建構青年勞動者對起薪水準之社會感知

在缺乏其他系統性薪資資訊來源狀況下，薪資調查新聞成為青年勞動者認知社會上起薪水準狀況與勞動市場景氣與否的重要來源，尤其是對較弱勢與資源較不足的青年勞工影響更為顯著，亦即相關報導某種程度建構形塑了青年勞動者對起薪水準之社會感知。^[9]

這些新聞變成教育社會化過程，這些新聞大部分講一些泛泛的、一般性工作，專業的就沒辦法在裡面談，就可能影響層面沒有這麼大，可是對一般性勞工產生的影響就不小，會影響勞工認知，譬如說秘書這個工作就是兩萬五千塊，是一種社會化，現實教育的結果。（A2，焦點團體法，2016.05.20）

這些新聞會對勞動市場有影響，比如說，他們現在的氛圍是經濟不好所以低薪，有些沒經驗的年輕人就會認為他們預期的薪水是不是應該少一點也是有可能。（C4，焦點團體法，2016.06.25）

它們會比較用一些，講難聽一點就是危言聳聽、誤導人，當然知道的人可能不會相信，但像我朋友她已經很久沒工作了，她就會相信，這會帶動一種風氣，變成大家都很擔心……對勞動市場狀況沒把握的，在認知上更會傾向接受這些人力銀行報導的看法。（B4，焦點團體法，2016.04.16）

(2) 對青年勞動者形成恐慌效應

近年人力銀行起薪調查新聞所報導的青年低薪趨勢，除了建構青年勞動者對台灣起薪水準的社會感知，也對青年勞工的求職心理形成壓力與恐慌效應，^[10] 成為理性資訊判斷之外，非理性的恐懼與悲觀。

我覺得影響很大，會覺得有點天崩地裂，找不到理想薪資和工作的感覺（B12，焦點團體法，2016.04.16）。

這些新聞會造成求職者悲觀與恐懼。（B3，焦點團體法，2016.04.16）

它對我是有影響的，最近我想要轉職，可是我看到薪資調查，就會想還是多撐幾年再轉，因為很害怕。（B3，焦點團體法，2016.04.16）

在求職者心裡，會有陰影恐懼。看到媒體上面講說，大學畢業生都找不到工作，台大法律系出去只有 22K，求職者會很焦慮……。（A7，焦點團體法，2016.05.20）

(3) 降低青年勞動者自身之薪資要求標準

而在感知社會低起薪水準以及產生對低薪及失業之焦慮後，青年勞動者經常產生的行為反應是降低對自我薪資之期待，進而降低所要求的薪資水準，^[11] 如此也使得青年勞工的薪資逐漸走向與資方一致化之方向：

這些新聞會報導公立大學或私立大學薪資怎麼怎麼樣，像我私立學校，我就會把自己的薪資先壓低，因為它已經報導了台大應該比較多錢，一般是 3 萬 1，其他報 22K，那我就想我有超過 22K 就好，這個報導對我的影響就是把期望薪資降低。（B11，焦點團體法，2016.04.16）

我覺得那個感知蠻可怕，會內化到我們年輕人心裡，進而接

受兩萬五、三萬的薪水，對薪資的期望會自然而然壓低。
(A6, 焦點團體法, 2016.05.20)

我覺得我會受它影響，因為去應徵幼稚園的時候，網路上一
定不會給你知道薪水，然後你自己心裡會降低期待，希望不
要低於新聞價位就好。(B1, 焦點團體法, 2016.04.16)

3. 影響起薪水準之其他資訊因素

影響起薪水準之因素有許多不同面向，薪資資訊來源也有不同管道，以下綜合討論受訪之人資、專家與青年勞工觀察台灣其他起薪資訊來源及其他起薪影響因素，並區分企業起薪與青勞期望起薪分別探討。

(1) 企業面：影響起薪水準的其他資訊來源

人力銀行起薪調查報導所影響者經常是企業對薪資景氣之感知，並非完全是確切起薪數字之跟隨模仿，且實際上，具一定規模之企業其起薪訂定常有一定制度與標準，所依據的資料來源對內是過往人資資料之累積，對外則透過一定管道，如勞動市場顧問公司或獵人頭公司，以進行系統化資訊收集。另外，更重要的薪資資訊來源是企業雇主間之資訊網絡，據此建構出產業薪資標準，也形成勞動需求端的薪資價格聯合壟斷。

A. 對內經驗與資料積累

具有一定規模之企業會建立人資系統，並累積薪資資料逐漸形成薪資制度，因此薪資之決定與變動某種程度依賴對內薪資資料與經驗之累積，起薪水準決定則是因應外界社會之薪資水準、產業同業現狀，加之以公司內之經驗綜合判斷而為之：

資方的行為模式其實是他們人資部門有資料，就是大型企業他們前幾年雇用的平均價格他們其實都知道的，我覺得人資或多或少會做一些同業的比較，不會差太遠，譬如銀行業，就找幾家銀行他們去年聘僱是多少，就是我們今年講的時候可以壓低點或是今年可以從多少開始談，所以都依據過往的經驗值跟同業橫向稍微做綜合判斷。但小公司小工廠就不一定。(A1, 焦點團體法, 2016.05.20)

企業就是用它自己的人資，我的公司起薪是多少就是多少，我去年談下來這批大學生就是兩萬四千多，那我就給出一個我願意給的起薪就是我的人資資料庫裡的起薪，然後它的報價報進人力銀行或是想要就業的一方。（A1，焦點團體法，2016.05.20）

如果主管覺得這員工的技術能力符合需求的話，會先定位他的技術能力跟公司哪一位同仁相當，那個同仁大概是拿多少薪資以此為判斷。（C5，焦點團體法，2016.06.25）

B. 對外資訊收集

此外，企業也有更多資源可對外購買勞動市場薪資資訊或資訊服務，^[12]使其對勞動市場薪資狀況有更多掌握，進而對員工的薪資決定有較高控制權力：

資料調查部分有專業顧問公司，如果要參加就要付錢，通常公司會有一定水準。在台灣兩家很大的公司，Willis Towers Watson 和 Mercer。他們會去買其他公司的資料，然後自己做相關分析。（C4，焦點團體法，2016.06.25）

HR 會主動打電話給我們這個行業（獵人頭公司），告知他希望產製怎樣的報告，然後他們需要知道什麼，他們列出 TA 的公司是哪些，然後這些 TA 公司這樣 level 的人薪資的 range 大概是多少區間。（C6，焦點團體法，2016.06.25）

C. 企業間之資訊網絡

最後，對企業最重要的一個資訊來源是企業間建立的資訊流通與交換網絡，^[13]其使資方對產業內其他企業的薪資狀況及產業內薪資水準有一定程度瞭解，進而做出對己合理有利的薪資決策判斷，但這也使產業內的企業有機會形成薪資價格共謀，共同壓抑產業內之薪資競爭，降低產業薪資水準，特別是在勞動提供方缺乏對勞動薪資市場的資訊掌握下：

我們跟同業之間會有個新進薪資的資訊交換，所以我們會依照這個起薪架構調整新進人員薪資。(C1，焦點團體法，2016.06.25)

大家都在一起聊天，起薪不會差太多，這是科技業的特性……。像在台北這邊，我們有一個類似薪資交換聯誼會，HR 互相認識，會去交換資訊，對於薪資訂多少，大家也有這個默契，這是長久以來培養的潛規則。(C1，焦點團體法，2016.06.25)

很多企業主在台灣其實有很多聯誼組織，同業公會也是一種，青商會獅子會同業聚會，很多。買方市場是比較組織化的，而勞方市場的必須個別去問，就會有資訊不平衡。(A2，焦點團體法，2016.05.20)

(2) 勞動面：影響期望起薪的其他資訊來源

面對勞動薪資市場勞動與資本端之資訊失衡，加上人力銀行起薪調查新聞對青年勞動者的影響，許多受訪青年勞動者只能尋求其他訊息來源以為平衡，但可尋求的管道與資源高度有限：

可以問學長姐，也可以問從事相關行業的人員，不能只相信報導。(B5，焦點團體法，2016.04.16)

藉助同儕，就學姊去年進報社多少錢，你就拿那個當標準。(A1，焦點團體法，2016.05.20)

勞動的薪資分享就是在 PTT 上面打，透過網路和別人分享，不會在公司大喇喇討論薪資，另外還有學長姐、學弟妹這個管道。(C1，焦點團體法，2016.06.25)

(三) 未來方向：改善薪資市場資訊失衡與扭曲

整體評估台灣人力銀行起薪調查新聞以及與之相關的台灣薪資市場資訊秩序，除人力銀行起薪調查新聞其統計調查方式等背景資訊不透明，導致正確性與真實性引發質疑外，相關資訊內容與再現偏向亦使薪資市場受到若干扭曲，顯示台灣薪資市場資訊權力的失衡與失序。其中大型企業有較多資源權力可取得人力銀行薪資調查新聞以外、更正確真實及系統化之勞動薪資水準訊息，中小企業有活躍的企業間薪資資訊網絡，個別小商家／小工廠則仰賴新聞報導和社會感知以及人際網絡資訊。勞工端的資訊資源狀況接近個別小商家／小工廠，除人力銀行薪資調查及政府一至兩年公布一次的統計調查外，並無其他系統性資訊來源，其餘僅能透過人際或網路獲得個案資訊。但人力銀行起薪調查報導壓抑勞動薪資之親資偏向，使相關資訊對勞工產生較負面、不平等之效應，造成薪資市場資訊權力更加失衡與扭曲。

因此，如何改善台灣勞動薪資市場資訊失衡及資訊權力之不平等，是重要也必要的努力方向。立法院 2016 年 8 月舉辦「上市（櫃）公司公布薪資水準及調薪情況之可行性座談會」，會中指出，台灣低薪狀況嚴重與勞動市場薪資狀況不透明有關，若能揭露企業薪資資訊，可促成勞動薪資市場的良性循環（呂伊萱、吳柏緯，2016.08.30）。而本研究焦點團體座談也歸納出以下資訊市場改善方向，包括：談判協商增進勞方資訊權力、市場資訊的多元、透明與公正、資訊弱勢端的資訊改善與平衡、強調政府導正勞動資訊市場權力失衡的角色責任，以及最後，檢討改善青年起薪調查新聞之調查與報導品質。

1. 談判協商改善勞方資訊與權力

掌握了資訊權力，就掌握了喊價權力。但勞動力買方市場是比較組織化的，而勞方則必須個別去問，就會有資訊不平衡，資方決定薪資的力量較大，換句話說，屬於勞方的薪資資訊或意見看法並沒有被生產，較合理的方式是透過同業勞工形成一集體組織，針對青年起薪、勞工生活水平薪資待遇應是多少提出看法，然後透過勞資談判協商形成共識。

（A2，焦點團體法，2016.05.20）

台灣幾乎沒有勞動供給方的訊息，譬如國外，只要你是工會會員，你就一定要有多少起薪，國外很多行業是這樣，我的工會力量夠強，我工會協商出的價格就是市場價格，他們薪資的形成方式，會有工會力量在裡面，像澳洲他們很特別的制度叫做 industrial war，勞資雙方協會在一起談判，這個行業的薪資大概就是這樣決定。（A5，焦點團體法，2016.05.20）

2. 勞動薪資市場資訊的多元、透明與公正

調查要更多元，不能只有人力銀行，也應該有其他公正組織加入。（B9，焦點團體法，2016.04.16）

官方的或是沒有仲介色彩的數據也要適度引進，不要媒體上面只看到一種聲音，讓這些數據不要只掌握在這些公關仲介業者手裡，因為它勢必會對薪資有負面影響。比較沒有利益 bias 的團體來做這個，要就業的青年才不會被漫天砍價。（A3，焦點團體法，2016.05.20）

政府應該進行薪資觀察，當政府做出的調查數據和一些新聞報導數據誤差值超過多少時，這時候可以成立調查小組，但在誤差值內都是可以接受的範圍。（B2，焦點團體法，2016.04.16）

3. 資訊弱勢端的資訊改善與平衡

當言論市場越多元的時候，資訊不對稱的情形會少一點，現在最大問題是，如果全都倚賴人力銀行資訊，就會有資訊權力失衡問題。（A4，焦點團體法，2016.05.20）

可以把各業別做一個求職 app，當求職方要瀏覽這個資訊時，你就可以看到這個產業類別去年的平均薪資，這家廠商

的職災賠償狀況，勞資爭議有多少，解雇多少，有沒有無薪假，讓這些都成為公開資訊，職訓局那邊其實完全是可以做到的，讓勞方知道風險，這完全是現在科技可行的，讓資訊權力平衡過來。（A1，焦點團體法，2016.04.16）

4. 政府導正勞動資訊市場權力失衡的角色責任

政府能做的應該是說，在現在社會結構不平等狀況下，提供資源與協助給勞方，扶植他們能夠產生力量去對這類的薪資或勞動條件的新聞或訊息能生產論述，生產看法以為制衡，這樣子對整體勞動條件長遠發展才有幫助。（A1，焦點團體法，2016.05.20）

從政府勞保資料，就看的出來薪資水準，它至少是一個客觀的 data，那其實每年的 annual report 也都會提到薪資水平，但這個東西出來後，往往媒體就是很 routine 的帶過，這麼重要的資訊政府卻沒有把它當成重要的 policy 來溝通，是一種不負責任。（A4，焦點團體法，2016.05.20）

5. 檢討改善青年起薪調查新聞之調查與報導品質

對人力銀行起薪調查新聞之問題，受訪者提供改進建議包括：利益揭露、精準分類、平衡報導、提供調查統計背景、建立自律機制等。

我知道 104 自己有開外包網，1111 自己還有派遣公司，那你釋放某一個行業的訊息的時候，你自己的業務、利益上有沒有一些關係？應該要揭露。（A4，焦點團體法，2016.05.20）

需要做到平衡報導，就是它應該在勞資利益平衡上盡量公平。（B6，焦點團體法，2016.04.16）

我覺得他們應該提供更詳細的調查背景資料，比如說來源或

計算法式，……有時候它抓得那些群組，比如說它遺漏什麼產業，如果你剛好是那個產業，你就會知道說，這個東西你不能參考，就是多多少少你會有一些判斷依據。（B4，焦點團體法，2016.04.16）

要把母體跟抽樣方式揭露，不然我們怎麼知道這個報導的真實性如何？（B12，焦點團體法，2016.04.16）

要改善薪資調查的信效度做起，把最正確的東西給我們。（C4，焦點團體法，2016.06.25）

要做到公正、客觀、中立，另外也應將分類弄得更精確。（B2，焦點團體法，2016.04.16）

既然作為一個發布這樣東西的一個單位，又是一個服務為主的，它其實要有申訴與自律改善機制，協助改善自身調查和報導。（A4，焦點團體法，2016.05.20）

伍、結論

本文從台灣青年勞動者薪資壓抑現象出發，初探新聞報導對青年薪資勞動的可能影響類型，特別針對近年台灣青年起薪主要的經濟社會真實建構者——人力銀行起薪調查新聞進行探索，結論包含研究發現、研究討論以及研究限制與建議三部分。

一、研究發現

（一）人力銀行起薪調查新聞的文本特質與意識型態

經本文分析發現，人力銀行起薪調查新聞其統計調查背景資訊揭露嚴重不足，真實性與調查嚴謹度值得懷疑。而其對青年勞動起薪發展描述悲觀者為樂觀者之三倍，青年勞動劣勢面強調為優勢面強調之二點八倍，大體對青年起薪發展呈現壓抑傾向。另外，相關新聞對青

年勞動薪資變動原因以個人譴責論最高，經濟景氣次之，企業與政府政策責任排第七與第五，政治經濟權力矛盾因素被嚴重淡化。故整體看，人力銀行起薪調查新聞文本有偏向資方利益與壓抑青年薪資之特質。而從文本端與閱聽端互為對應，雙重證實人力銀行起薪調查新聞對於起薪水準之壓抑傾向，對青年薪資勞動形象描述之負面、悲觀、與刻板印象化等意識型態建構。

（二）人力銀行起薪調查新聞對台灣青年起薪之社經真實建構與可能影響類型

人力銀行起薪調查新聞如何建構台灣青年起薪之社會經濟真實？起薪調查新聞對一般性勞動薪資產生定錨效應，致社會感知青年勞動力價值之定型；相關新聞亦建構社會有關薪資景氣認知，影響非一般性之專業勞動薪資水準；最後，並對薪資市場的資訊弱勢端——青年勞動者，造成恐慌效應，降低薪資期待標準，勞資雙方價格趨向一致。

另外，大企業有自身的薪資資訊管道及體制，中小企業間亦建構資訊網絡以交換薪資訊息，達成聯合薪資水準默契，至於其他企業，起薪調查新聞成為企業間薪資默契之媒介，使企業出價形成一致性，建構了有意或無意之勾結，壓抑了一般性勞動起薪水準，相較下勞工在勞動薪資資訊市場弱勢，更加速勞動薪資資訊市場的權力失衡與對勞動薪資之壓抑。

二、研究討論

（一）新聞媒體於薪資市場的複雜角色

若深入探究，新聞媒體在薪資市場的角色遠遠更複雜。在本文中，新聞建構了青年起薪的社會經濟真實，但做為新聞，其本質上亦是社會真實的反映者，隨著社會政治經濟情勢而有所改變；如受訪者A1提到在太陽花運動後，有更多論述關注國內低薪化導致人才外移，報導開始站在青年勞動者的立場。

而有時新聞媒體是在社會真實發生後，強化或更惡化社會趨勢發展，如新聞對股價之影響，新聞媒體作用常在股價下跌因素發生後，因報導使社會認知氛圍擴散，進而導致股價重挫；負面傾向之新聞對價格有抑制或下跌效果，正面傾向的新聞則有價格助長效應，新聞扮

演的是一強化角色，而非純然社會建構者。如 Schiller (2000) 發現，在股市上漲或下跌過程中，媒體有著推波助瀾作用，在認知偏差驅動下，形成投資者對好消息與壞消息過度反應現象。Hester & Gibson (2003) 研究也證實，在 1990 年代美國經濟衰退時，媒體過度強調衰退趨勢，更促使經濟情勢惡化，而負面財經報導似乎比正面報導對大眾的評估更有影響力。

不過更多時候，新聞同時交錯混雜上述三種角色，建構、反映、與強化均有之，但在探究這些角色作用之餘，不應忽略新聞媒介結構本身之傾向與影響，因主流新聞媒體始終是商業組織與自身利益維護者，人力銀行薪資調查新聞亦有其商業本質與利益導向，此一結構本質很高程度影響了起薪調查新聞之目的與呈現。

(二) 勞動薪資市場的資訊權力與秩序

本文所陳述的人力銀行起薪調查報導相關問題，所反映者正是台灣勞動薪資市場資訊不透明與資訊權力失衡導致之結果，其使得真實性、嚴謹度以及公正性受質疑的人力銀行薪資新聞得以掌控市場薪資資訊生產權，進而影響市場薪資狀況。目前台灣勞動薪資市場資訊權力失衡展現在具規模之企業有共同的薪資資訊網絡、較豐富的資訊資源，但勞動端仍僅藉由新聞、個案打聽等缺乏系統與嚴謹度之方式獲得訊息，其中新聞資訊若有偏向或扭曲，將影響勞動市場價格公平性，使得勞動端做出不利自身利益的錯誤判斷，故市場資訊失衡將導致資訊弱勢者更不利之影響。

因此，為了促進勞動薪資市場資訊透明與資訊權力平等，以保障勞動薪資權益，減少薪資壓抑，如美國網站 Glassdoor，建構了公司薪資、排名與評價之使用者創生內容平台，協助勞動薪資市場資訊透明化，目前已取代新聞報導，成為大部分美國求職者主要的薪資市場資訊來源（數位時代，2015.11.30）。而台灣青年為改善台灣勞動薪資市場資訊的不平衡，亦倡議「工時薪資透明化運動」，欲藉由勞工提供自身薪資資訊匯聚的集體力量，提高薪資市場資訊的公開、正確與可信（何楷平，2017.03）。中華民國立法院也於 2016 年 8 月舉辦「上市（櫃）公司公布薪資水準及調薪情況之可行性座談會」，會議認為台灣低薪狀況嚴重，與勞動市場薪資資訊不透明、資訊權力失衡有關，若能揭露企業薪資資訊，將能促成勞動薪資市場的良性循環，

保障勞動者薪資；但會中企業代表大力反對，認為此舉將導致勞資對立與惡性挖角（呂伊萱、吳柏緯，2016.08.30），但其也再度證實，勞動薪資市場資訊不透明及資訊權力失衡，受益與拒絕改變不平等現狀者均是雇主端，因此勞動薪資市場資訊權力問題改變恐難仰賴企業善意，未來改善之道除政府協助保障薪資市場資訊生產之多元與正確外，勞工端藉由科技平台協力生產市場薪資資訊與企業評價，以制衡資訊市場之不平等，是值得思索之方向。

三、研究限制與建議

本論文探究人力銀行青年起薪調查新聞之文本特質、意識型態建構及其對青年起薪社會經濟真實之可能影響類型，屬於一初探性研究，故無法驗證假設與證實因果關係，僅能透過焦點團體座談先行探索描述相關與可能之影響型態，讓未來研究可基於本研究之初步基礎描繪，進一步建立變項並採用大樣本量化統計進行因果關係驗證。此外，人力銀行青年起薪新聞的產製端探討，包括人力銀行和新聞媒體以及從業人員在相關新聞中的作用及角色等，相關新聞的背景及目的等，也需要更進一步的系統性且嚴謹之探究，此亦為本研究之限制與對未來研究發展之建議。

註釋

- [1] 媒介真實與社會真實間的關係是多樣、多方向也互為因果的，在本研究中雖然我們聚焦探究青年起薪調查報導對青年薪資勞動的可能影響，不代表我們認為媒體真實影響社會真實是兩者間唯一的關係，也不代表我們否認其他媒體真實與社會真實間關係之可能性，故在此特別說明。
- [2] 將博士生也納入考量原因除社會新鮮人亦包含博士生，且其同樣有求職需要外，更重要乃因近年博士生失業或低薪問題亦經常受新聞媒體關注，有關博士生求職之薪資問題報導也都與低薪有關，且相關新聞數量並不低，此外政府也陸續有政策想法或規劃欲解決博士低薪問題，故就新聞內容而言，博士生薪資問題報導與青年勞動低薪相關，有納入分析必要。

- 〔3〕 整理自焦點團體訪談 A4、A5、A7、B1、B2、B3、B5、B12、B13。
- 〔4〕 整理自焦點團體訪談 A4、A5、A7、B2、B5、B12、B13。
- 〔5〕 整理自焦點團體座談 C1、C4。
- 〔6〕 整理自焦點團體訪談 A2、A5、A6、A7、B12、C1、C4、C6、C7。
- 〔7〕 整理自焦點團體訪談 A2、A5、B3、C1、C2、C3、C4、C5、C7。
- 〔8〕 整理自焦點團體訪談 A2、A5、C6。
- 〔9〕 整理自焦點團體訪談 A2、A4、A5、A6、A7、B4、C4。
- 〔10〕 整理自焦點團體訪談 A4、A6、A7、B1、B2、B3、B11、B12。
- 〔11〕 整理自焦點團體訪談 A4、A6、A7、B1、B3、B4、B11。
- 〔12〕 整理自焦點團體訪談 C4、C5、C6。
- 〔13〕 整理自焦點團體訪談 A1、A2、A4、A5、C1、C2、C3。

附錄：焦點團體訪談人員名單

編號	姓名	訪談日期與地點	性別	單位
專家學者焦點團體訪談名單				
A1	林副研究員	2016年5月6日 台師大大傳所會議室	男	中研院社會研究所
A2	林機要秘書	2016年5月6日 台師大大傳所會議室	男	台北市政府勞動局
A3	劉教授	2016年5月6日 台師大大傳所會議室	男	政大傳播學院
A4	葉秘書長	2016年5月6日 台師大大傳所會議室	女	台灣少年權益與福利促進聯盟
A5	胡理事	2016年5月6日 台師大大傳所會議室	男	青年勞動九五聯盟
A6	林理事長	2016年5月20日 台師大大傳所會議室	男	國立台灣大學工會
A7	邱執行長	2016年5月20日 台師大大傳所會議室	女	卓越新聞獎基金會
青年勞動者焦點團體訪談名單				
B1	江老師	2016年4月16日 台師大大傳所會議室	女	成功幼兒園
B2	潘職員	2016年4月16日 台師大大傳所會議室	男	安索帕
B3	黃助理	2016年4月16日 台師大大傳所會議室	女	三千貿易
B4	曾工程師	2016年4月16日 台師大大傳所會議室	男	盈通科技
B5	陳職員	2016年4月16日 台師大大傳所會議室	男	資誠會計師事務所
B6	鄭行員	2016年4月16日 台師大大傳所會議室	女	兆豐銀行
B7	謝助理	2016年4月16日 台師大大傳所會議室	男	菁英公關公司
B8	游行員	2016年4月16日 台師大大傳所會議室	女	日盛銀行
B9	林學生	2016年4月16日 台師大大傳所會議室	男	中國文化大學
B10	吳學生	2016年4月16日 台師大大傳所會議室	男	中國文化大學
B11	范助理	2016年4月16日 台師大大傳所會議室	男	科技部

編號	姓名	訪談日期與地點	性別	單位
B12	顏科員	2016年4月16日 台師大大傳所會議室	女	勞動次勞動力發展署跨國勞動力事務中心
B13	李社工	2016年4月16日 台師大大傳所會議室	男	展翅協會

人資焦點團體訪談名單

C1	李人資經理	2016年6月25日 台師大大傳所會議室	女	緯創資通股份有限公司
C2	王總經理	2016年6月25日 台師大大傳所會議室	男	獨傲國際創意有限公司
C3	謝人資專員	2016年6月25日 台師大大傳所會議室	女	台灣薩莉亞餐飲餐飲股份有限公司
C4	魏人資專員	2016年6月25日 台師大大傳所會議室	男	裕利股份有限公司
C5	鄭人資經理	2016年6月25日 台師大大傳所會議室	女	尚凡資訊股份有限公司
C6	金人資專員	2016年6月25日 台師大大傳所會議室	男	新加坡商艾得克人資公司
C7	林店長	2016年6月25日 台師大大傳所會議室	男	紅將軍茶葉公司

參考書目

- 于泳泓（2010）。〈該怎麼從定錨效應中去蕪存菁〉，《會計研究月刊》，291：16-19。
- 行政院主計處（2015）。《104年家庭收支調查》。台北市：作者。
- 呂伊萱、吳柏緯（2016.08.30）。〈破除低薪 立委促企業公開薪資〉，《自由時報》。上網日期：2017年1月5日，取自 <http://news.ltn.com.tw/news/business/paper/1026963>
- 李泳龍、楊永和（2005）。〈公共事務資訊傳播之個案研究——媒體與民眾之認知偏誤〉，《公共事務評論》，6(2)：59-76。
- 杜易寰（2016.07.11）。〈薪資面議導致人才市場失靈〉。上網日期：2017年1月16日，取自 <http://tw.money.yahoo.com/blogs/for-young/薪資面議導致人才市場失靈-080821991.html>
- 宋書彬（2011）。〈資本市場錨定效應的實證方法及檢驗〉，《證券市場導報》，2：44-48。
- 何楷平（2017.03）。〈「工時薪資透明化運動」創辦人：我想做能夠「站在勞方立場」的人力銀行〉，《Cheers》。上網日期：2017年3月26日，取自 <http://www.cheers.com.tw/article/article.action?id=5081397>
- 林左裕（2012.12.04）。〈台灣低薪問題／定錨22K 大學生長期羞辱〉，《聯合報》，民意論壇。
- 林征霆（1992）。《薪酬策略與企業策略類型之配合成效》。政治大學企業管理研究所碩士論文。
- 易志高、龔輝鋒、茅寧（2013）。〈媒體報導與股市波動：一個理論綜述〉，《經濟問題探索》，2013(1)：152-158。
- 姜清凰（2014.07.01）。〈薪資凍結15年 企業主：謝謝人力銀行〉，《北美智權報》。上網日期：2017年1月16日，取自於 http://www.naipo.com/Portals/1/web_tw/Knowledge_Center/Editorial/publish-181.htm
- 姚南宏（2012.12.07）。〈人力銀行是壓低起薪的幫兇嗎？〉，《東森新聞雲 ETtoday》。上網日期：2017年1月16日，取自 <http://www.ettoday.net/news/20121207/137001.htm>
- 陳又綾（2008）。《影響年輕族群薪資與離職傾向之因素探討》。中

央大學人力資源管理研究所碩士論文。

陳香如、郭哲瑋（2014）。〈台灣薪資停滯之可能原因與解決方式〉，
經濟日報（編）《2014年經濟年鑑》，頁32-39。新北市：經濟
日報。

張緯良（2003）。《人力資源管理》（二版）。台北市：雙葉。

勞動部（2014）。《勞動部國際勞動統計》。台北市：作者。

勞動部（2017）。《105年15~29歲青年勞工就業狀況調查》。台北市：
作者。

黃登興（2015）。〈台灣薪資停滯現象解析——全球化貿易與投資夥伴〉，
《社會科學論叢》，9(1)：33-58。

楊伶雯（2013.03.11）。〈22K定錨效應?!六成職場新鮮人期待首
份薪低於3萬〉，《今日新聞網NOWnews》。上網日期：2013
年3月20日，取自<http://www.nownews.com/n/2013/03/11/310503>

楊孝榮（1989）。《內容分析法：社會及行為科學研究法》。台北市：
東華。

葉大華（2012.04.10）。〈低薪青年問世代誰來幫幫忙?〉，《新使
者雜誌》，129：12-15。

葉至誠（2007）。《高等教育人事管理》。台北市：秀威資訊科技。

葉家興（2013.02.20）。〈葉家興：逃離22K〉，《天下雜誌》。上
網日期：2013年2月20日，取自[http://opinion.cw.com.tw/blog/
profile/61/article/145](http://opinion.cw.com.tw/blog/profile/61/article/145)

經濟日報（2010.04.11）。〈雇用補助也可能傷害勞工〉，《經濟日
報》，A2版。

趙懷勇（2002.02.09）。〈新聞媒體對中國股市的影響〉，《人民日報》
（海外版）。上網日期：2017年1月16日，取自[http://www.
people.com.cn/GB/paper39/5455/563778.html](http://www.people.com.cn/GB/paper39/5455/563778.html)

鄭宇君（2003）。〈從社會脈絡解析科學新聞的產製——以基因新聞
為例〉，《新聞學研究》，74：121-147。

鄭國威（2013.01.30）。〈網路人該這樣看22K〉，《泛科技》。上
網日期：2013年2月1日，取自<https://panx.asia/archives/3293>

鄭琪芳（2015.12.07）。〈22K定錨效果青年所得倒退18年〉，《自
由時報》。上網日期：2017年1月5日，取自[http://news.ltn.
com.tw/news/focus/paper/938528](http://news.ltn.com.tw/news/focus/paper/938528)

- 數位時代 (2015.11.30)。〈職場評價社群 Glassdoor，讓薪資不再是秘密〉，《數位時代》。上網日期：2017年1月16日，取自 <http://www.bnext.com.tw/article/view/id/38090>
- 劉昌德 (2005)。〈媒體集團化下的新聞工作者：從中晚停刊事件看媒體勞動權〉，《當代》，220：74-82。
- 劉昌德 (2008)。〈大媒體，小記者：報禁解除後的新聞媒體勞動條件與工作者組織〉，《新聞學研究》，95：239-268。
- 謝明瑞 (2008)。〈房地產行情及營建類股變動分析 2〉，《現代營建》，338：103-107。
- 謝國雄 (1994)。〈勞動是怎樣的產品？計件制與台灣勞動者主體之型塑〉，《台灣社會研究季刊》，17：83-119。
- 蘇蘅 (2003)。《國家、市場與經濟不景氣：報紙報導財經政策的分析》。(國科會專題研究計畫，NSC 92-2412-H-004-017-SSS)。台北市：政治大學新聞學系。
- Adoni, H., & Mane, S. (1984). Media and the social construction of reality: Toward an integration of theory and research. *Communication Research, 11*, 323-340.
- Burkett, W. (1986). *News reporting: Science, medicine, and high technology*. Ames, IA: The Iowa State University Press.
- Davidson, J. (2010). *The bargain theory of wages: A critical development from the historic theories, together with examination of certain wages factors: The mobility of labor, trade unionism, and the methods of industrial remuneration*. New York: G. P. Putnam's sons.
- Dyck, A., & Zingales, L. (2003). The media and asset prices. Retrieved January 17, 2017, from http://www.anderson.ucla.edu/faculty_pages/romain.wacziarg/mediapapers/DyckZingales.pdf
- Fligstein, N., & Dauter, L. (2007). The sociology of markets. *Annual Review of Sociology, 33*, 105-128.
- Galbraith, J. K. (2000). *Created unequal: The crisis in American pay*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Garz, M. (2012). Job insecurity perceptions and media coverage of labor market policy. *Journal of Labor Research, 33*, 528-544.
- Gerhart, B., & Milkovich, G. T. (1990). Organizational differences in

- managerial compensation and financial performance. *Academy of Management Journal*, 33, 663-691.
- Hastie, R., & Dawes, R. M. (2001). *Rational choice in an uncertain world: An introduction of judgment and decision making*. London: Sage.
- Hester, J. B., & Gibson, R. (2003). The economy and second-level agenda setting: A time-series analysis of economic news and public opinion about the economy. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 80, 73-90.
- Hirshleifer, D., & Teoh, S. H. (2009). Thought and behavior contagion in capital markets. In H. Thorsten & K. R. Schenk-Hoppé (Eds.), *Handbook of financial markets: Dynamics and evolution* (pp.1-56). Oxford, UK: Elsevier.
- Kahneman, D., Slovic, P., & Tversky, A. (1982). *Judgment under uncertainty: Heuristics and biases*. New York: Cambridge University Press.
- Keynes, J. M. (1973). The general theory of employment, interest, and money. In Royal Economic Society (Ed.), *The collected writings of John Maynard Keynes (volume VII), The general theory of employment interest and money*. London: Macmillan.
- Lacy, S., & Blanchard, A. (2003). The impact of public ownership, profits, and competition on number of newsroom employees and starting salaries in mid-sized daily newspapers. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 80, 949-968.
- McCall, J. J. (1970). Economics of information and job search. *The Quarterly Journal of Economics*, 84, 113-126.
- Miles, R. E., & Snow, C. C. (1984). Designing strategic human resource systems. *Organization Dynamics*, 13, 36-52.
- Schiller, R. J. (2000). *Irrational exuberance*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Weber, C. L., & Rynes, S. L. (1991). Effects of compensation strategy on job pay decision. *Academy of Management Journal*, 34, 86-109.

Preliminary Study on the Media Representation and Anchoring Effect of Wage News: Job Bank's Youth Labor Starting Salary Survey Report as an Example

Wei-Ching Wang*

Abstract

This study examined the influence of sociocultural factors on salary depression. In particular, the influence of the media representation of the job bank starting salary survey on the starting salaries and socioeconomic realities of youth labor in Taiwan was investigated. The researcher found that news reports on the job bank starting salary survey were fraught with validity concerns in their representation of depressed trends in youth salary levels. These surveys are a primary influence in Taiwanese youth labor's socioeconomic reality; representations of survey results are the basis of anchoring effects, price collusions, salary climate perceptions, and panic effects. In this paper, the author discusses the complex role of the news media in the salary market, information power and order in the labor salary market, and suggestions for future improvements in salary information market disorder.

Keywords: job bank, anchoring effect, youth labor, starting salary level, salary survey news

*Wei-Ching Wang is Associate Professor at the Graduate Institute of Mass Communication, National Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan.