

透视韩国“博士临时工”现象背后的工资问题 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/394/2021\\_2022\\_\\_E9\\_80\\_8F\\_E8\\_A7\\_86\\_E9\\_9F\\_A9\\_E5\\_c123\\_394529.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/394/2021_2022__E9_80_8F_E8_A7_86_E9_9F_A9_E5_c123_394529.htm)

新华网首尔 1 2 月 1 2 日电（记者干玉兰 李拯宇）今年年初，韩国一家银行拟招聘 3 5 0 名柜台临时工，没想到竟引来包括数百名博士和硕士在内的上万名高学历者应聘。一时间，“博士临时工”现象引发了韩国社会各界对工资问题的热烈讨论。在韩国，企业员工的工资一般分为基本工资、各类津贴、加班工资、奖金等部分。此外，企业还需为员工交纳国民年金、退职金、雇佣保险等费用。为降低个人所得税和加班工资的计算基准，韩国企业普遍将员工的基本工资定得较低，通常仅占工资总额的三分之一，然后以职务津贴、学历津贴、交通费、午餐费、家庭补贴等形式补足另外三分之二。与中小企业相比，韩国大企业所具备的较大的工资上涨空间使之成为毕业生眼里的“香饽饽”。毕业生初进各企业时，起薪差距并不大，约为 2 5 %。然而，随着工龄的增长，大企业和中小企业员工之间的工资及福利差距会愈发明显。一项调查显示，韩国大学毕业生就业第一年的平均年薪不足 3 0 0 0 万韩元（1 美元约合 9 2 4 韩元），而 2 0 0 6 年韩国金融行业员工的平均年薪达 6 6 0 0 万韩元，该行业工资大幅上涨的空间成为博士毕业生甘当银行临时工的绝佳动力。2 9 岁的硕士毕业生金在哲的择业观可以代表部分毕业生的心态。前不久，他刚刚被韩国一家大企业录取。尽管这只是他的第一份工作，但金在哲却由衷期望自己可以“终老”在这家以优厚福利著称的企业。通过对各企业工资结构和水平的分析比较，

金在哲发现大企业优点突出：盈利情况好，每年上调工资的比例通常比中小企业多 3 个百分点；发放的津贴名目繁多、数额可观；升职机会多，这意味着更高的职务津贴；工作稳定，员工的工作年限通常比中小企业长 10 年；隐性福利多，员工本人在职进修和子女接受大学教育都可领取学费补贴；保险金金额高，员工退休时领取的一次性退职金和年满 60 岁后领取的养老金金额也相对较高。在仔细思量、权衡利弊后，金在哲在服过 2 年兵役、读完 4 年大学后，毅然决定暂时不就业，而是攻读硕士学位，同时准备劳务师等各类专业资格考试，为战胜万千竞争者、成功进入大企业而积极“备战”。金在哲成功了，他顺利挤过了这道通向大企业或国家机构的“独木桥”，成为少数幸运儿之一。然而，他的很多同龄人仍在忍受就业带来的煎熬：一方面，面对激烈的竞争，越来越多的年轻人选择攻读硕士、博士，提高自身实力；另一方面，时间与金钱的双重投入使得毕业生更加期望可以找到工作年限更长、收入更高更稳定、前景更广阔的工作岗位。可以想见，未来在韩国还会出现更多的“博士临时工”。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)