

金融海嘯挑戰：

對傳統勞動者地位取得理論與社會安全體系的省思

王 方

現職：文化大學勞動研究所專任副教授

台北大學社工系兼任副教授

學歷：芝加哥大學(University of Chicago)社會學博士

e-mail:kenny0900@pchome.com.tw

摘要

本文探討金融海嘯對傳統勞動者地位取得理論與社會安全保障體系帶來的省思，本文先分析金融海嘯後台灣之勞動情勢與統計數據，接著由傳統理論分析勞工之工作狀況，然後探討台灣的新變化對勞工保障帶來之挑戰，最後分析台灣的新變化對傳統勞工理論帶來之省思。金融海嘯後引發的勞工問題，正突顯台灣傳統的社會安全思維與勞工保障體系之不足，使不易找到工作的弱勢勞工，難以獲得妥善的保障。此外，此次金融海嘯主要來自金融、高科技產業等核心產業(core industries)，而且擔任不少擔任初級勞動市場(primary labor market)工作之主管也失業或受到嚴重的衝擊，甚至部分具有內部勞力市場(internal labor market)特性的企業，其勞工的工作也受到影響，加上非典型勞工之增加，都給傳統的勞工理論帶來省思。

金融海嘯對台灣勞工之衝擊

近來，在金融海嘯之衝擊下，台灣面臨罕見的國際不景氣與失業資遣風潮，對勞工工作生活的研究更為重要。就業安定曾是台灣經濟奇蹟關鍵的一環，然而近些年來，失業問題逐漸嚴重。由於近年來國際經濟景氣惡化、整體投資環境轉差、產業外移，在此情形下，失業率節節高升，失業問題已成為台灣的超級難題。

2008 年美國次級房貸、雷曼兄弟銀行問題引發全球的金融海嘯，衝擊各國金融市場，進而造成勞動市場惡化，台灣的失業率自 2008 年 5 月起逐月攀升，去年九月失業率為四·二七%，不但創下四年來同月新高，並比八月上升〇·一三個百分點，更是三十一年來最大的升幅，受失業波及人數則高達九十六萬人，創下五年來同月新高，九月失業人數四十六萬四千人，其中因關廠失業達十四萬五千人，也創下五年來同月的新高(工商時報 2008、主計處 2008)。勞工工作狀況可能對整個國家社會造成嚴重的影響，在此情形之下，相關之研究更有重要性。

2008 年 11 月惡化速度加快，失業率急速惡化，根據主計處調查，11 月名目平均薪資年增率為負成長 3.47%，已經連續四個月負成長，名目經常性薪資較去年十月減少 2.48%，等於平均每位受雇員工在短短一個月內薪水就縮水約美金 30 元，創下近 29 年來同期最大跌幅。11 月失業率 4.64%，失業人數突破 50 萬人大關(主計處 2008)，中高齡失業問題惡化，因關廠歇業而失業的人數也激增。12 月失業率升破 5%大關。受到金融海嘯的衝擊，自去年後半紛紛傳出工廠倒閉、企業裁員的聲浪，導致國內勞工縮短工時、放「無薪假」，影響到薪資所得。所謂的「無薪假」其實是

一種變相的減薪，但在台灣的《勞動基準法》上接近灰色地帶，使勞方不容易有效的捍衛權益。（劉明德 2009）

到了2009年初，情形更為嚴重。據主計處統計（主計處2009），今年1月失業率已達5.31%，創1978年調查以來同月新高，失業人數57.8萬人，也為調查31年來新高。2009年3月份失業率為5.81%，失業人數63萬人，至於3月份受失業波及人數超過137萬人，也是1978年調查以來的新高，累計7個月增加了45.3萬人。3月男性失業率為6.46%，較去年同月上升2.31個百分點，女性失業率為4.95%，亦較去年同月上升1.47個百分點。3月經季節調整後失業率為5.72%，較上月與上年同月分別上升0.09及1.86個百分點。年1至3月平均失業率為5.62%，較去年同期上升1.75個百分點。3月份失業率連續11個月上升，創下1978年調查以來的新高，其中因「工作場所業務緊縮或歇業」而失業者為34.4萬人，也創31年多以來的新高。在就業情形上，3月份就業人數1,022萬人，較去年3月減少16萬人、減幅1.54%，是1978年調查以來同月最大減幅，也是網路泡沫化以來的最大減幅。

根據經建會(2009)，台灣2009年3月就業人數為1022萬人，較上月減少4千人，與去年同月比較，減少16萬人或1.5%，為歷年同月最大減幅。其中因季節性或臨時性工作結束而失業者減少8%，因對原有工作不滿意與初次尋職之失業者亦分別減少2.4%與1.2%。與去年同月比較，失業人數增加51.2%，主要是因工作場所業務緊縮或歇業之非自願性失業人數，較上年同月大幅158.6%所導致。因季節性或臨時性工作結束與初次尋職之失業者，分別增加29.8%與12.7%，至於對原有工作不滿意而失業者則減少8.2%，顯示目前失業問題，以經濟景氣低迷所造成之循環性、非自願性失業為主。高齡、身心障礙者與想工作而未找工作者亦分別增加3千人或0.2%及2千人或1.3%。與上年同月比

較，非勞動力人數增加 17 萬 8 千人或 2.3%，其中以高齡、身心障礙者增加 9 萬 8 千人或 4.5%最多。今年 1 至 2 月製造業受僱員工平均薪資為 49840 元，較上年同期少 20.6%，主要是受到製造業平均工時較上年同期大幅減少 22.2 小時，亦即「無薪假」之影響，換算成工時計算之貨幣薪資亦較上年同月減少 9%，另因同期間勞動生產力指數下降 23.9%，致單位產出勞動成本指數上升 19.6%。今年 1 至 3 月平均失業人數為 61 萬 1 千人，較去年同期增加 46.4%，主要為 45 至 64 歲中高齡者失業人數較上年同期增加 59%，增幅居各年齡層之最。

隨著畢業潮的到來，2009 年年中後失業率再攀升，八月份失業率再度突破百分之六，以 6.13% 再創历史新高。全台共有六十七萬兩千人失業，其中十萬五千人失業已超過一年的「長期失業族」（中時電子報 2009/9/24）。顯示勞動市場情況嚴峻，如果沒有政府推動「振興經濟擴大公共建設投資計畫」、短期促進就業措施，以及發放消費券，失業問題恐將更為嚴重。

傳統理論看地位取得

以下先由傳統理論分析地位取得，稍後將探討金融海嘯對傳統理論帶來之挑戰。按照人力資本論(human capital theory)，勞動生產與人力資本的質與量關係密切，教育是人力資本之重心 (Becker 1993)，對人力資本的投資，將得到回報 (Lichter et al., 1993)。根據人力資本論，教育會影響一個人的生產力 (Rosenbaum 1990) 依據人力資本論，人力資本上的投資不足，則其在勞動市場的生產力與競爭力都較差，很自然的，其所得到的各種待遇也會較低。過去不少研究發現，教育與技能不足的人在

勞動市場的競爭力較差，故而從事待遇較差、較無保障的工作(陳淑英 1983 林松齡 1984)。過去研究發現教育是影響升遷的關鍵因素，教育程度不足將妨礙升遷機會(Vardi 1980)，許多研究都顯示，教育程度對升遷有正面的影響(Beehr, Taber & Walsh 1980, Beyer, Steve and Trice 1980, Stewart and Gudyknust 1982, Cannings 1988, 王方 2003a)。

依據人力資本論，一個人工作狀況的好壞，與其人力資本積存量(stock of human capital)有密切的關係，人力資本積存量乃是一個人在生命週期中累積的人力資本總合。當一個人的人力資本積存量不足時，就不容易取得良好的薪資待遇 (Schiller 1984)。根據人力資本論，可以假定人力資本越高，工作狀況越佳。

另一種理論觀點則是強調勞工之家庭背景，家庭背景中又以父親的職業地位與教育最具影響，階級可能會延續並複製。藍領勞工的父親也是藍領勞工的比例頗高，子女可能延續了父親的社會階層地位。Blau and Duncan (1967)發現家庭背景可透過教育與子女的初職而影響子女的以後職業地位，父親的教育與職業都會影響子女的職業。後來有不少學者，再將 Blau and Duncan 的論點修正或重新探討，例如威斯康新模型增加了一些社會心理因素，Hauser, Tsai, and Sewell (1983)又重新探討威斯康辛新模型。出生於藍領勞工家庭的人，當然並非註定要繼續擔任藍領勞工，可藉由加強教育、在職訓練、報考證照等人力資本，來擺脫藍領勞工的位置，提升社會階層地位。

不過基本上，以上的理論都較忽略結構因素的影響。人力資本論與家庭背景論點的主要問題在於：勞動市場並非完全競爭的，勞工的發展機會並非完全由其人力資本或家庭背景所決定的，不能忽略就業機會之結構性因素(王方 2008)，結構觀點的理論則重視市場結構的影響(Smith 1990)。

新結構論強調結構因素之影響，重視社會經濟結構，例如：職業工作特質、產業部門特質、組織特性等影響(許嘉猷 1986)。雙元勞動市場論(dual

labor market theory)論點即對勞工發展問題有重要的參考意義。所謂雙元勞動市場是指勞動市場有呈現兩極化的趨勢，勞動市場可區分為初級勞動市場(primary labor market)與次級勞動市場(secondary labor market)。初級勞動市場的勞工工資較高，勞動條件較好，較有升遷機會，工作也較穩定。次級勞動市場的勞工則正好相反，其工資較低，勞動條件較差，較缺乏升遷機會，工作也較不穩定 (Piore 1971)。一旦進入次級勞動市場，較可能面對工作狀況較差的困境。次級勞動市場的工作者不易進入初級勞動市場(Edwards 1979)。以此觀點來看，影響勞工工作狀況之關鍵因素，為究竟是進入次級勞動市場或初級勞動市場。勞工可藉由加強教育訓練與證照等人力資本，設法進入初級勞動市場，以取得比次級勞動市場更好的工作機會。

雙元經濟論(dual economy theory)與雙元勞動市場論類似，皆認為可將就業機會結構區分成兩種類型，其中一種待遇較佳，另一種則待遇較差。不過雙元勞動市場論對就業機會結構的劃分，著重在職業與工作等變項，區分為初級勞動市場與次級勞動市場。相對的，雙元經濟論對就業機會結構的劃分，則著重於產業組織，可大致區分為核心產業(core industries)與邊陲產業(periphery industries)兩種(Averitt 1968)。核心產業的資產較豐厚，技術與獲利能力較佳，可掌握的市場較大。邊陲產業則資產較不豐厚，技術與獲利能力較差，可掌握的市場較有限。核心產業的勞工待遇與升遷機會較好，工作也較穩定。邊陲產業的勞工則正好相反，其待遇與升遷機會較差，工作也較不穩定。因此，一旦進入邊陲產業，就較可能面對工作狀況較差的問題。核心與邊陲產業在員工人數與工會方面也有不同，如 Hodson (1983)所指出，核心產業的員工較多、工會化的程度較高。相對的，邊陲產業的員工較少、工會化的程度較低。工作單位如有工會，較可能為勞工爭取權益。以此觀點來看，影響勞工工作狀況之關鍵因素，為究竟是進入核心產業或與邊陲產業。勞工可藉由加強教

育訓練與證照等人力資本，設法進入核心產業，以取得比邊陲產業更好的工作狀況。

根據內部勞力市場論(internal labor market theory) 內部勞動市場基本上含有三種特徵：(1) 有明確的工作階梯或職位階梯，(2) 員工進入企業時需從工作階梯的底層開始工作，(3) 員工的晉升循著工作階梯而上(Althausen & Kallberg, 1981)。換言之，實行內部勞力市場的組織，基本上只有工作階梯的底層開放外人進入，中高層皆是由內部逐漸晉升的。內部勞力市場中的待遇主要受行政規則與習慣所影響，Doeringer and Piore (1971)即指出內部勞力市場中，員工的雇用及薪資給付都按照一定的規則程序。一旦進入組織，通常有一定的保障，比完全開放外人進出的單位，更具工作的穩定性，其待遇與升遷通常也有一定的保障。以此觀點來看，影響勞工發展之關鍵因素，為究竟是否進入實行內部勞力市場的工作單位。勞工可藉由加強教育訓練與證照等人力資本，設法進入實行內部勞力市場的工作單位，以得到較有保障的工作機會。

其實雙元勞動市場、雙元經濟與內部勞力市場等理論是有互通性的，皆可說是結構觀點的理論，核心部門中常設立內部勞力市場，外部勞力市場的人員不易進入，在核心部門內部勞力市場的工作者不需要面對外部勞力市場的競爭，其工作狀況通常有一定的保障。此外核心部門中多是初級勞動市場，而邊陲部門中多是次級勞動市場(Hodson and Kaufman 1982)，相對的，在邊陲部門的工作者較需要面對外部市場的競爭，其工作狀況較缺乏保障。

值得注意的是，過去的研究發現，公私部門對台灣與中國大陸的員工待遇影響似乎更大。台灣的研究發現，在台灣以行業別來區分邊陲與核心部門，並無太大的意義，更重要的其實是公私部門(黃毅志 2001)。Lin and Bian(1991) 對中國大陸的研究也發現：國營企業比較類似核心部門，而非國營企業則類似邊陲部門，國營企業的升遷機會較佳。個人的研究也發

現，台灣公私部門區隔之部分原因有待從主義(clientelism)之政治背景(Wang 1994)。

除了部門別，近年來國外研究逐漸重視公司規模對員工待遇的影響力(Hodson and Kaufman 1982, Kalleberg and Van Buren 1996, Smith 1990)，研究發現，公司規模往往比行業對員工待遇更有影響力(Hodson and Kaufman 1982, Smith 1990)。至於為何工作單位規模較大，其員工之待遇較佳，Kalleberg and Van Buren (1996)指出主要有以下幾種理由：

1. 從產品市場特性來看：工作規模較大通常對市場的權力較大，因而可能利潤也較好，這些單位通常獲利能力佳，資本密集程度高，較有能力來給予員工較好的待遇。
2. 從勞動市場的特性來看：規模大的單位有較多的職位，為了吸引足夠的人才，因而願提供較好的待遇。
3. 從公司組織本身的特性來看：大公司的組織通常較正式化，員工的工作較有保障，也有較好的待遇。
4. 從工會化的角度來看：規模大的單位較可能有工會，工會可能會為員工爭取更好的福利，這使規模大的單位可能提供較高的待遇。不過台灣的工會情形與西方略有不同，雖然工會可能會為員工爭取更好的待遇，但大規模的企業也未必有工會(李允傑 1992)。

新變化突顯社會安全體系與勞動者保障問題

金融海嘯帶來之新變化，正突顯台灣傳統社會安全理論與勞工保障體系之問題，台灣的社會安全體系對弱勢勞工與非典型勞工之保障，有不利的影响。

台灣長期社會安全體系之形成，受到福利意識形態之影響。

Esping-Andersen (1990) 將先進國家的社會安全體系分為三種類型：

(一) 保守主義或組合主義型(conservative or corporatist system)：此種社會安全體系又具有組合主義 (corporatism) 色彩，其特性是維持社會原有職業階層的社會秩序，爭取個人對國家機關的效忠。組合主義式的福利體系，往往針對不同職業身份的人提供不同的福利，同時較強調文官的特殊地位，給予文官特殊優厚的福利待遇，以酬庸其對國家的忠貞，可說具有等級主義的風格。整體而言，組合主義式的社會安全體制，強化了社會上的職業身份地位的差別。台灣的社會安全體系針對不同的職業，提供不同的福利，例如勞保、農保、公保，即有部分組合主義的色彩。

(二) 自由主義式(liberal welfare system)：此種社會安全體系往往強調自由競爭、自由市場經濟、工作倫理、殘補式(residual)的社會福利與資產調查式的社會救助(social-assistance)。根據自由主義社會安全體系之理念，國家干預會抑制自由競爭而產生無效率，故國家的介入應該極小化。自由主義福利體系因強調資產調查，常使窮人遭到烙印(stigma)效果，因此其階層化結果，可說是造成窮人與一般人區隔的社會雙元主義 (social dualism)。

(三) 社會民主式(social democratic system)：此種社會安全體系往往強調去商品化(de-commodification)、全民性 (universal)、平等化的福利分配。所謂的去商品化，是使勞動者不致淪為類似市場商品一般，社會民主式福利體系強調全民性與高水準的福利保障，此種社會安全體系強調全民性的福利分配，提供平等的保障，而不強調由市場競爭來決定福利分配，故較可避免雙元主義之結果。

台灣的社會安全體系兼具部分組合主義色彩與自由主義式的特徵，在某些政策上，例如保險體制，即帶有組合主義的色彩，傅立葉(1994)即曾指出台灣的社會安全體系具有保守主義之特性。而在長期照護方面，則有自由主義式的一些特徵。

以上 Esping-Andersen 所建構的三種福利國家的階層化體系，基本上可說是在分類上的理想型，因為實際上今日各國的社會安全制度，可能不只包含一種體系的特徵。Esping-Andersen 所提出的以上三種體系，主要是針對西方先進國家，而部分東亞國家的社會安全體系有其特色，台灣的社會安全體系，較近似殘補式(residual)，也較強調家庭與個人的力量(王方 2006)。在施行方式上，缺乏長期周延的規劃，而傾向漸近式(incrementalist)的做法(王方 2000a)。李易駿、古允文(2003)曾指出東亞社會福利體制有其特殊性。

另一方面，台灣的社會安全體系也受到福利意識形態之影響，王方(2001)發現台灣民眾的福利意識形態，會顯著的影響其對相關政策的態度。以往的研究指出，福利意識形態可以區分為經濟個人主義(economic individualism)與社會公平意識形態(social equality)。經濟個人主義源於古典自由主義(classical liberalism)，自由主義式的福利體系往往伴隨著經濟個人主義，經濟個人主義重視工作倫理，認為政府提供福利將造成窮人的依賴性與惰性。個人應為其自身之福利負責，經濟上的成就決定於勤勉與節儉，貧窮被視為是懶惰或個人缺陷所造成的。因此，經濟個人主義較強，較不會支持制度性的社會安全(Friedman and Friedman 1980, Gilder 1980, Bobo 1991)。社會民主式式的社會安全體系則往往伴隨著「社會公平」意識形態，此種意識形態認為政府有責任保障每一國民基本的生活水準，國家干預被視為是有助於改善社會不公的重要方法。有較強的社會公平意識形態，較傾向支持制度性的社會安全制度(Feldman 1983, Hasenfeld and Rafferty 1989)。

台灣傳統領導精英之意識形態值得注意，政府曾將社會安全部門附屬於經濟部門，這在早期尤其明顯，曾有相當長的時期，社會安全之發展由經濟部門所主導，當時社會安全之規劃常由經濟官員為之。在台灣發展規劃中扮演關鍵性角色的經濟部門核心官員李國鼎先生，於一場「福利國家

—經驗與借鏡」國際研討會中，曾公開提出發展社會福利之四項基本原則，包括：(1)個人享有的社會福利權，應與個人所盡的責任相當、(2)社會福利制度不應取代家庭的社會功能、(3)社會福利措施不應傷害自由市場的運作、(4)社會福利應為家庭、企業與政府三位一體的共同運作制度（詹火生 1987）。李國鼎的看法，相當程度地代表了台灣傳統決策精英的意識形態，且對後來的社會安全發展有重要的影響。可以看出，其強調工作倫理、工作價值、自由市場、家庭與企業的角色，其思考帶有經濟個人主義之特徵。傳統上，台灣領導精英的思考可以 Deyo (1989) 所說的「發展型家長主義」(developmental paternalism) 為代表，這種想法強調經濟發展是追求全體福祉的主要方式，經濟發展也是政治正當性的重要基礎。這是一種以經濟發展為主要目的，而又帶有家長式威權色彩的意識型態。這種意識型態也貶抑了其他鞏固政治正當性的做法（例如，制度化的社會安全制度與勞工保障）。

台灣與西方國家在勞工保障政策上之差異，與其發展意識有關。台灣與西方相比，台灣的「發展型」(developmental) 取向較強。台灣傳統的領導精英，其意識型態傾向經濟發展優先，成長第一。台灣之所以發展型取向較強，其領導精英之所以發展承諾 (developmental commitment) 比較強，背後的重要因素，正在於其受到之危機、威脅、壓力與感受到的「發展落後性」(lateness)。正如 Gerschenkron (1962) 指出的，晚發展的國家 (late-developing countries)，其政府機關通常比早發展的國家 (early-developing countries)，扮演更積極強勢的角色。發展落後的國家之工業化常帶有快速迎頭趕上的本質，為了快速的進行資本累積，國家機關通常會積極介入發展，尤其當其感受到危機與威脅之時。

台灣的外銷導向 (EOI) 的發展路徑對社會安全政策與勞工保障上也有特殊之影響 (王方 2000a)。正如 Cheng (1990) 所指出的，選擇內銷導向 ISI 與 EOI 等不同的發展策略，將產生不同的社會政治影響，而限制了以

後發展策略的選擇。台灣的外銷導向的工業發展配合其國家機關的特性，造成了快速的經濟成長，然而，不同於工業主義邏輯所預期的，經濟發展與社會安全發展未必成正比，發展路徑的選取對社會安全的發展亦有重要的影響。如新國際分工論（the theory of new international division of labor）所指出的，開發中國家的發展特性，須從國際分工脈絡中來理解（Frobel, Heinrichs and Kreye 1980）。依新國際分工論的觀點，對外銷導向的開發中國家來說，經濟成長的必要性與國際資本對其廉價溫馴勞動力的需求，都將促使這些重視外銷的開發中國家試圖去壓制勞工權利與工會活動，並設法降低其勞動成本，以強化其國際競爭力。自然的，其對勞工保障，以至廣義的社會安全，都會有所限制。又如世界政體(world polity)論所言，世界政體乃是指世界經濟分工的角色構成政治傳統與結構的框架。而一國一地的社會安全方案的發展，正是在這個制度架構中進行。採行某種社會安全制度或方案，可能只是權充該國該地在世界體系中的制度式緩衝器，而未必與其政治條件相搭配。外銷導向的工業發展，使台韓較重視國際競爭力，在以往天然資源缺乏而高科技又不如部分先進國家的情況下，傾向培育廉價、溫馴而訓練有素的勞動力，同時限制社會安全，以加強國際競爭力。而且東亞社會安全很少被視為是提供國民基本生活或達成社會公平之機制。工作動機、工作倫理始終是關鍵性的考量因素（Lee 1993）。以勞動與工作倫理為重要考量，對保障非典型勞工不利，因非典型勞工很少被視為是正式穩定之勞動力。

台灣政府的社會安全體系相當的重視工作倫理與傳統的思維，對弱勢勞工與非典型勞工之保障有不利的影響。綜合來看，台灣社會安全制度的去商品化（de-commodification）程度較低，去商品化程度較低的結果，使勞工較易成為勞動市場上商品一般，這對弱勢勞工與非典型勞工特別不利。加上台灣社會安全發展較缺乏長期周延的規劃，而傾向漸近式

(incrementalist) 的做法，這都不利於弱勢與非典型勞工長期保障制度之形成。台灣的外銷導向工業也造成了一些特殊的影響：(1)政府資源大量流入教育部門，對社會安全支出也會發生排擠效應。(2)限制社會安全的發展：為了避免社會安全增加企業成本、減少國際競爭力，對社會安全較採抑制的做法。且多將社會安全集中於健康保險，因健康保險有助於維持穩定的勞動力，對於保障基本生活的年金制度與失業保險，則發展甚晚，對弱勢與非典型勞工的保障更是不足，因其較少被視為是正式穩定之勞動力。(3)壓制勞工權利與工會活動，不利弱勢勞工權益之保障。如 Deyo (1989) 所言，外銷導向形成的工業結構，不利於勞工運動與工會活動，這對其社會安全的發展與對弱勢勞工的保障也有不利的影響。

金融海嘯後引發的勞工問題，正突顯台灣傳統的社會安全思維與勞工保障體系之不足。台灣過去以工作倫理為社會安全政策之主要考量，社會安全政策很少被視為是保障弱勢勞工基本生活或達成社會公平之機制。工作動機、工作倫理始終是關鍵性的考量因素。然而以工作倫理為主要考量之政策，在金融海嘯發生後，使不易找到工作的弱勢勞工，難以獲得妥善的保障。

對傳統地位取得理論之省思

台灣的新變化對傳統地位取得理論帶來了新的思考，根據經建會(2009)與主計處(2009)的資料，在今年1月失業者中，以高中職學歷最多，其次是大學學歷者，至於去年下半年和去年上半年相比，失業增加的狀況不分南北，都非常嚴重。根據勞委會今年初公佈的「15到29歲的青年勞工就業概況」顯示，由於勞動市場供多需少，大學教育程度的失業率比起13年前明顯增加。1996年大學教育程度的失業率是7.16%，去年1到11月的平均是9.33%。根據主計處統計(2009)，2008年畢業生與剛退伍者等職

場新鮮人，仍有 9 萬 2 千人仍在待業中，此數據不僅比去年同期增加近兩成，也創下台灣統計史上同期之最高紀錄，此外，初次找工作者平均失業週數從去年 7 月的 20.55 週，攀升至今年 1 月的 31.2 週，2009 年大學畢業生之失業情況依然嚴重。

按照人力資本論(human capital theory)，一個人工作狀況的好壞，與人力資本關係密切，教育是人力資本之重心 (Becker 1993)，根據人力資本論，可以假定人力資本越高，工作狀況越佳。然而，此次失業人口結構與過去不同，高學歷者占有很大比例。人力資本在勞動市場的價值受到一些挑戰，包括過去最受重視的電腦科技與金融相關學歷，其勞動市場價值引發重新評估。

根據雙元勞動市場論(dual labor market theory)，勞動市場可區分為初級勞動市場(primary labor market)與次級勞動市場(secondary labor market)。初級勞動市場的勞工工資較高，勞動條件較好，較有升遷機會，工作也較穩定。次級勞動市場的勞工則正好相反，其工資較低，勞動條件較差，較缺乏升遷機會，工作也較不穩定 (Piore 1971)。一旦進入次級勞動市場，較可能面對工作狀況較差的困境。次級勞動市場的工作者不易進入初級勞動市場(Edwards 1979)。以此觀點來看，影響勞工工作狀況之關鍵因素，為究竟是進入次級勞動市場或初級勞動市場。

按照雙元經濟論(Dual Economy Theory)，與雙元勞動市場論類似，皆認為可將就業機會結構區分成兩種類型，其中一種待遇較佳，另一種則待遇較差。不過雙元勞動市場論對就業機會結構的劃分，著重在職業與工作等變項，區分為初級勞動市場與次級勞動市場。相對的，雙元經濟論對就業機會結構的劃分，則著重於產業組織，可大致區分為核心產業(core industries)與邊陲產業(periphery industries)兩種(Averitt 1968)。核心產業的資產較豐厚，技術與獲利能力較佳，可掌握的市場較大。邊陲

產業則資產較不豐厚，技術與獲利能力較差，可掌握的市場較有限。核心產業的勞工待遇與升遷機會較好，工作也較穩定。邊陲產業的勞工則正好相反，其待遇與升遷機會較差，工作也較不穩定。因此，一旦進入邊陲產業，就較可能面對工作狀況較差的問題。以此觀點來看，影響勞工工作狀況之關鍵因素，為究竟是進入核心產業或與邊陲產業。

然而，這次金融海嘯主要來自金融、高科技產業等核心產業(core industries)，而且擔任不少擔任初級勞動市場(primary labor market)工作之主管也失業或受到嚴重的衝擊，甚至部分具有內部勞力市場(internal labor market)特性的企業，都展開裁員，加上非典型勞工之明顯增加，都使得傳統的理論面臨挑戰。

以非典型勞動之電傳勞動者(teleworker)為例，可看出新變化對傳統的理論帶來之部分挑戰。電傳勞動需要一定的電腦通訊知識技術，故電傳勞動者通常有中上的教育程度，可是其失業資遣風險，未必如人力資本論所預期與其教育程度相稱。以往曾有研究將產業進行分類，將礦業及土石採取業、部分製造業及營造業等分類成為邊陲產業，而將金融保險業、運輸倉儲業及一些需要較高專業技術之產業歸類成為核心產業(Kaufman, Hodson and Fligstein 1981)。按此分法，不少電傳勞動者很可能被歸納為「核心產業」之工作者。另外過去曾有研究依據雙元勞動市場職位來加以分類，將專業人員、技術人員等分類成為「初級勞動市場職位者」，農林漁牧工作人員、機械操作工等歸類成為「次級勞動市場職位者」(Tseng 1997)。按此分法，不少電傳勞動者可能被歸納為「初級勞動市場職位者」。依照結構觀點的理論，核心產業與主要勞動市場職位者的失業資遣風險，應會比邊陲部門及次要勞動市場職位者為佳，然而電傳勞動者的失業資遣風險，未必如傳統的理論所預期。電傳勞動的出現，可能挑戰以往對雙元勞動市場與雙元經濟的劃分。Korte and Wynne(1996)即發現，歐洲的電傳勞動者，往往從原本的傳統受雇勞工身份，變成自雇人員、承攬人員或兼職人員，而失去原有的工

作機會。而電傳勞動人員分散於各處的特性，也可能使工會不易動員運作。

結論與討論

金融海嘯使金融、高科技產業等核心產業(core industries)的員工、主管都受到衝擊，加上非典型勞工增加，使得傳統的地位取得與社會安全思維面臨挑戰。傳統對政府應提供何種社會保障的思考通常是立基於：固定工作時間、固定工作地點、固定雇主、全職工作、且男性居勞動者主體。傳統的社會安全思考已不能充分的保障所有勞動者了。台灣傳統之漸近式(incrementalist)與殘補式(residual)的社會安全政策面臨重新檢討。

目前台灣政府所提出的對策，許多屬短期性質。短期的工作釋出，雖可能在使失業率不致快速惡化，但未能從根本解決問題。另一方面，台灣政府積極引進中國大陸資金來台，使今年三月以來，台灣股市呈現一波漲勢，但長期來看，是否已充分體認新的挑戰並檢討原有的思維，是否已有妥善的規劃並從根本改善經濟環境，仍有待觀察。

參考書目

工商時報

2008 失業問題專題報導，2008/10/23。

王 方

2000a 發展、勞動與福利：東亞與拉丁美洲經驗的省思，海峽兩岸三地的勞資關係與勞工政策，第 507-546，主編：鄭宇碩，香港城市大學代中國研究中心。

王 方

2002 「電傳勞動」對福利的影響：新工作型態對勞工福利帶來的省思，台灣社會福利學刊 2:155-181。

王 方

2003a 晉升之路：升遷之決定因素初探，2002 人力資發展研討會傑出論文精選集，頁 221-230，中華人力資源發學會。

王 方

2003b SARS 與新工作方式：電傳勞動之工安與相關福利問題，社區發展季刊第 104 期，頁 136-144。

王 方

2006 支持家庭福利政策之影響因素：研究回顧與展望，社區發展季刊第 114 期，頁：18-29。

王 方

2008 失落的人力：教育程度、工作單位與失業可能性，2008 產學訓人力培訓策略，雲林科技大學。

王雅芬

1994 職業生涯與職業地位取得--臺灣地區汽車及其零件製造業實證研

究，中正大學勞工研究所碩士論文。

主計處

2008 最新指標，行政院主計處官方網站。

主計處

2009 最新指標，行政院主計處官方網站。

李允傑

1992 台灣工會政策的政治經分析，巨流圖公司。

李易駿、古允文

2003 另一個福利世界？東亞發展型福利體制初探，台灣社會學刊，31期，
頁 189-241。

李奕君

1992 教育水準與薪資分配均度之研究-台灣實證研究，國立政治大學碩士
論文。

李誠、辛炳隆、成之約

2000 勞動市場彈性化與非典型僱用，行政院勞委會委託研究案。

林忠正

1988 初入勞動市場階級之工資性別差異，經濟論文叢刊 16(3):305-322。

林萬億

1995 影響台灣民眾社會福利態度的因素，台灣地區社會意向調查八十三年
二月定期調查報告，頁 17-41，中央研究院中山人文社會科學研究所。

許嘉猷

1986 社會階層化與社會流動。台北：三民。

黃仁德

1992 臺灣地區人口結構變動對失業率的影響：1978-1990 年，人口學刊
15:61-76。

黃毅志

2001 台灣地區勞力市場分割之探討：流動表分析，台灣社會學刊，
25:157-199。

陳俊全與楊文山

1994 臺灣地區工資之性別差異與分解：一個社會學的分析。法商學報
29:305-31。

劉姿君

1992 教育投資與薪資報酬-人力資本理論之應用，國立政治大學碩士論文

經濟建設委員會

2009 就業市場情勢月報。

鄭文輝

1990 我國社會福利支出之研究，行政院研究發展考核委員會。

傅立葉

1994 台灣社會福利體系的階層化效果初探，伊慶春（主編），台灣民眾的社
會意向：社會科學的分析，頁 285-310，台北：中央研究院中山人
文社會科學研究所。

詹火生

1987 福利國家的經驗與借鏡—兼述我國發展社會福利制度的原則，中央日
報國際版（1987年3月18日）。

蔡明璋

1996 臺灣的貧窮：下層階級的結構分析。台北：巨流。

盧政春

1995 利益團體與社會福利資源分配，透視我國軍公教福利，見中華民國現
代社會福利協會編輯，台灣的社會福利：民間觀點，頁 207-262，五
南出版社。

關秉寅與黃毅志

1997 台灣社會民眾對成就歸因與重分配政策之態度，九零年代的台灣社會：

社會變遷基本調查研究系列二，頁 147-187。

鍾谷蘭

1987 台灣地區工資與就業的性別差異，台灣大學經濟研究所碩士論文。

譚令蒂與于若蓉

1996 雙元勞動市場模型的應用--兼論台灣婦女就業結構的改變，經濟論文
叢刊 24(2):275-311。

Averitt, R. T.

1968 The Dual Economy: The Dynamics of American Industry Structure.
New York: Norton.

Bachrach, P. and M. Baratz

1962 "The Two Faces of Power." American Political Science Review
56:947-52.

Becker, G.

1993 Human Capital. Chicago : The University of Chicago Press.

Blau, P. and O. Duncan

1967 The American Occupational Structure. New York: John Wiley &
Sons.

Bobo, L.

1991 Social Responsibility, Individualism, and Redistributive
Policies in Social Forum, Vol 6, No.1.

Chan, Hou-sheng

1979 "The Relationship of Social Security System to Economic
Development with Special Reference to Hong Kong, Singapore and
Taiwan," National Taiwan University Journal of Sociology, 13.

Cheng, Tun-jen

- 1990 Political Regimes and Development Strategies: South Korea and Taiwan, in Gary Gereffi and Donald L. Wyman (eds), Manufacturing Miracles: Paths of Industrialization in Latin America and East Asia. Princeton: Princeton University Press.
- Chamberlain, Neil W. and Donald E. Cullen
- 1971 The Labor Sector, New York, McGraw-Hill.
- Deyo, Frederic C.
- 1989 Beneath the Miracle: Labor Subordination in the New Asian Industrialism. Berkeley: University of California Press.
- Ditomaso, N.
- 1988 "Income Determination in Three Internal Labor Market", In Industries, Firms, and Jobs: Sociological and Economic Approaches, P 217-242, Edited by George Farkas and Paula England.
- Doeringer, P. and Michael P.
- 1971 Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington, MA: Lexington Books.
- Esping-Andersen, G.
- 1990 The Three Worlds of Welfare Capitalism, Princeton. NJ: Princeton University Press.
- Feldman, S.
- 1983 Economic Individualism and American Public Opinion, American Politics Quarterly 11:3-29.
- Friedman, M. and R. Friedman
- 1980 Free to Choose: A Personal Statement. Harcourt Brace Jovanovich.
- Frobel, F., J. Heinrichs and O. Kreye

1980 The New International Division of Labor. NY: Cambridge University Press.

Gerschenkron, Alexander

1962 Economic Backwardness in History Perspective. Cambridge: Belknap Press of Harvard University.

Gilder, G.

1980 Wealth and Poverty, Basic Books.

Hauser, R. M., Shu-Ling Tsai, and W.H. Sewell

1983 「A Model of Social Stratification With Response Error in Social and Psychology Variables,」 Sociology of Education 56:20-46

Hodson, R.

1983 Workers' Earnings and Corporate Economic Structure. New York: Academic Press. Hodson, Randy and Robert Kaufman

Hodson, R. and R. Kaufman

1982 "Economic Dualism: A Critical Review", American Sociological Review 47:727-739.

Jackson, S.E. and R. S. Schuler

1985 "A Meta-Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Setting", Organizational Behavior and Human Decision Processes. 36: 16-78.

John, L. C. & Jeffrey, M. T.

1986 " Employee Turnover : A Meta-Analysis and Review with Implications for Research" , Academy of Management Review, Vol.11, No. 1, P.55~70.

Kaufman, R., R. Hodson and N.D. Fligstein

1981 "Defrocking Dualism: A New Approach to Defining Industrial Sectors." *Social Science Research*. 10:1-31.

Korte, W. B. & R. Wynne

1996 *Telework - Penetration, Potential and Practice in Europe*, IOS, Ohmha.

Lee, Hye Kyung

1993 "The State of Social Welfare in Korea" , in Ku-Hyng Jung, Tae Kyu-Park, Roy K. Wilkinson (eds), *Social Welfare and Education in Korea and the U.K.* Korea: Yonsei University.

Lin, Nan and Yan-Jie Bian

1991 "Getting Ahead in Urban China." *American Journal of Sociology* 97(3):657-688

Lin, Wan-I

1990 "The Chinese Gentry and Social Philanthropy" , *National Taiwan University Journal of Sociology* 20,143-86. Taipei, Taiwan: National Taiwan University.

March, R. and H. Manari

1977 "Organizational Commitment and Turnover: A Predictive Study." *Administrative Science Quarterly*, ,22; pp57-75.

Mincer, J

1974 *Schooling, Experience, and Earnings*. New York : National Bureau of Economic Research.

Piore, M. J.

1975 "Notes for a Theory of Labor Market Segmentation." Pp:125-150 in Richard Edward et al.(eds)., *Labor Market Segmentation*.

- Lexington, MA: D. C. Heath.
- Samuelson, P.A. and Willian D. Nordhaus
1989 Economics, New York, McGraw-Hill.
- Schiller, B.R.
1984 The Economics of Poverty and Discrimination. New Jersey:
Prentice-Hall, Inc.
- Schiller, B. R.
1990 What is New "Structuralist" Analyses of Earnings? American
Sociological Review, 55:827-845.
1995 The Economics of Poverty and Discrimination. Englewood Smolensky,
Eugene, Robert Plotnick, Eirik Evenhouse, Siobhan Reilly..
- Sears, D.O. and R.R. Lau
1983 "Inducing Apparently Self-Interested Political Preferences."
American Journal of Political Sciences.
- Smith, M.R.
1990 What is New "Structuralist" Analyses of Earnings?. American
Sociological Review, 55:827-845.
- Tseng, Min-Chieh (曾敏傑)
1997 Labor Market Segmentation and Earnings Determination Processes
in Taiwan: 1981, 1985, and 1992. Ph. D. Dissertation, University
of Wisconsin-Madison.
- Wang, Fang (王方)
1994 "The Political Economy of Authoritarian Clientelism in
Taiwan" In Democracy, Clientelism and Civil Society. P181 -205,
Edited by Luis Roniger and Ayse Gunes-Ayata. Lynne Rinner

Publishers.