

教育與勞力市場的連結：以台灣的教育 分流為例

蔡瑞明 林大森

前言

社會階層化基本上是社會地位的層級化過程與其結果。社會學家將社會階層化過程區分成兩種類型：家庭內兩代間地位傳承過程的代間流動與個人職業生涯過程的代內流動。討論個人的代內流動時，Blau 與 Duncan (1967) 以「教育」、「初職」與「現職」三個主要概念來探討，個人教育會影響初職的取得、初職再影響現職地位的取得。個人的教育成就一直是人力資本 (human capital) 的主要分析對象，人力資本論雖然沒有特別地探討教育與職業的關連，但是卻明白地指出教育程度愈高，所學習與生產活動有關的高專業知識技能也愈多，進而提高工作效率，獲得較高的經濟報酬 (Becker, 1993; Smith, 1990)。在社會學的研究中，教育和職業、收入的關連性一直是地位取得研究的重心。教育與個人生涯機會的關連性，以及文憑意義的過度強調，所造成的社會經濟不平等，也一直是社會學家所關切的 (Collins, 1979; Boudon, 1974)。

台灣社會在數十年來快速的社會經濟發展過程中，教育一直是地位取得過程裏最重要的因素之一 (許嘉猷, 1982; 蔡淑鈴, 1987)。台灣社會階層化的推力主要是來自經濟結構的變動，大規模的產業變動，產生了大量的結構性社會流動，因

2 市場、階級與政治

此，教育的功能得以充分的發揮。但是，當台灣社會經濟結構趨於穩定時，教育的層級與品質 — 教育階層化 — 逐漸成為社會流動與社會不平等的決定性因素（Tsay, 1997；蔡瑞明，1999a，1999b）。其中，教育分流所形成的結構性差異，逐漸成為一個教育政策與社會發展的議題。近年來，有些台灣的社會學者轉而探討教育分流對個人地位取得的影響，比較教育分流之間的差異，也就是探討義務教育之後，一般教育體系的高中大學和技職教育體系的職校專科所形成的差異，研究成果顯示，家庭背景較差者多進入技職體系，出身較佳者有較高的機會進入一般體系。而畢業於高中大學體系者，比起畢業於職校專科體系者，在職業生涯裏無論是職位或收入都較佔優勢（章英華等，1996；薛承泰，1996；林大森，1996，1999）。

以「初職—現職」連結的研究模型來看，個人現職取得會受到初職的影響，若兩者之間的差異愈大，表示個人的代內流動程度愈大。再者，現職取得之後，反映到收入的多寡，於是形成了「初職—現職—收入」一連串地位取得的過程。這樣的分析模式雖然能夠看到流動的「結果」，但卻不容易掌握流動的過程與機制。最近提出的位置資本（positional capital）概念，其中的一個論點就是試圖釐清地位取得過程的中間機制。Tam 提出位置資本的概念，認為職位具有累積性，以此推論之，一個擔任過較多職位的人，因為位置資本的累積效果，其現職會比沒有經驗過這些職位的人，來得較高（Tam, 1998），不論在公部門或私部門的職業生涯研究都呈現這種現象（Bruderl et al., 1991; Tsay, 1998）。其次，在學校的訓練會因勞力市場的需求而有不同的報酬率，有學者將訓練區分成一般性的訓練（general training）與特殊性的訓練（specialized training），訓練的本質是造成收入差異的主要因素之一，或在轉職時有重要影響力（Tam, 1997; Neal, 1999）。Neal（1995）研究就業者在轉職後，年資（tenure）與工資是否能持續的問題，發現現職與收入之間並非簡單的直接關係，可能

還有其他因素的影響。目前台灣的研究都尚未從這個觀點來探討地位取得過程。本文希望借用位置資本的觀點解釋台灣的社會流動過程，並與 Neal 對於美國勞力市場的研究相比較。

本文認為，個人求職的過程相當複雜，以往的分析模型忽略公司與產業對生涯流動的影響。假設一個人的初職低下，換過幾份工作都不順遂，直到進了一家公司之後，才平步青雲、扶搖直上。依照典型的地位取得分析，這個人的初職與現職差距很大，屬於代內流動很快的類型；但是仔細審視這個歷程將會發現，之所以導致高現職的主要因素是「進入目前工作單位的第一個職位」（Firm's First Position，以下簡稱為 FFP）的影響，¹ 恐怕要比初進職場的第一份工作（初職），影響力還要來得大。如果循此概念，則可以建構「初職—FFP—現職」的新研究架構，以 FFP 作為初職與現職之中介，為現職取得過程中一個重要的結構機制。以此推論，我們可以假設 FFP 比初職在地位取得結構位置上更具有關鍵性的重要角色。

其次，地位取得的研究傳統對於收入的研究一直都不是很有熱衷，有部分要歸因於早期 Wisconsin 模型在收入變項的解釋力，並不是很理想（參見 Sewell and Hauser, 1975）。典型的研究模型往往在現職後面直接加入收入變項，過度簡化職位與收入之間的關係，似乎把現職看成影響收入的單一、直接的因素。從位置資本的概念來看，我們認為，在個人的職業生涯裏，取得現職之後，還有可能因為職位上的經驗（experience）或是年資等因素，進而決定收入的高低。

除了以上兩點之外，傳統的地位取得模型特別強調初職地位對現職取得的影響，但是卻忽略了初職到現職間轉換工作的歷程。本文認為換工作對現職取得有一定的影響，因為當一個人經歷不同工作的磨練後，可能從中吸取經驗，轉化成為將來謀職的助力，因而有利於往後職業的取得。以往的社會階層研究往往忽略了個人職業生涯中換工作對現職的影響力。

大致說來，台灣的技職教育體系在教學品質上不如一般教育體系。但是，在某些歐洲國家，技職教育的性質乃是職業導向的教育（vocation-oriented education），職業學校負擔著連結教育與職業的重要角色（Li et al., 1998），結果也顯示技職教育可以提升學生在勞力市場上的競爭力，有利於後來的就業。但是台灣的相關研究卻呈現技職教育體系缺乏有利於就業的績效，這種差異是值得進一步加以探討的。教育制度作為一種社會制度本身就是一種結構。在教育分流政策下的個人，在下一階段的職業結構裏，假如分流對他的職業流動呈現負面的影響，那麼他就必須採取某種策略來突破結構的限制，才有可能提高向上流動的機會。換言之，教育分流體系不一定完全限制未來的路徑，但是它只提供體系內的人有限的選擇，使得許多人走入一個非自願的流動路徑。本文希望透過檢視分流結構所產生的影響，用來解釋地位取得中，教育與勞動市場之間的連結，並且透過比較細緻的分析來理解這個連結的結構化過程。²

人力資本論強調教育與訓練的重要性，這論點僅能用於在事前就已規劃個人的生涯所採取的路徑。實際上，很少人能對個人的職業生涯作出長期的預測。個人在教育的取得過程裏受到許多外在因素的影響。一個社會所採用的分流結構，對於個人而言，是一種情境脈絡，它先決定了許多地位取得的機會結構。但是當教育本身無法在勞力市場上取得優勢地位時，個人能夠如何加以改變呢？教育分流的累積效果，對於不同路徑的人，產生何種累積性的利益或損害？一方面，本文基於位置資本的分析架構，運用更換工作、FFP、年資與經驗的概念，補充修正地位取得模型；另一方面，本文將配合高中／高職的教育分流概念，探討這兩組因素對個人地位取得過程中有何影響，並且試圖呈現個人在職場中可能的選擇與策略。

此外，以往的研究認為歷經技職教育分流體系者不如一般高中大學體系者在職業、收入取得方面來得有利。過去的研

究並沒有考慮職業生涯中的諸多變數，因此分析上可能不夠細緻，忽略上述所提的影響機制。本文希望透過更完整的概念化過程，重新檢討教育分流與 FFP 在地位取得過程中所扮演的角色。並且，檢視教育分流結構是否以及如何影響到個人的 FFP 取得？這其中的影響力如何展現？影響的機制又在哪兒？這些都將是本文的主要問題。

文獻探討

位置資本理論

Tam 提出位置資本此新概念，是指一個人所擔任過正式職位之總和（the portfolio of positions）。位置資本的取向強調社會結構的限制與目的性行動（purposive action）在地位取得過程的交互影響，其中結構的意義是放在長時期情境脈絡來理解，而個人面對結構機會的取捨策略也對於後來行動的結果有所影響。位置可以被視為機會與代價兩者難以切割分離的組合。這個研究取向試圖修改過去地位取得模型中過度強調教育與家庭背景，忽略個人的抉擇的問題，也試圖解決人力資本論過度簡單化個人生涯決策的理論假設的困境（Tam, 1998:2-4）。

在正式組織之中，具有生產力的資源勢必被系統性地安置，因此若要接近此資源必須靠組織中的位置——位置能夠獲得資源——即為位置資本的基本邏輯。除了獲得資源之外，行動者佔據某位置時，通常能培養特定的能力，而此能力產生一定效用的生產潛力，因此歷經多個職位，擁有豐富的位置資本者，能夠獲得充分資源，也能夠提升生產的潛力。位置資本對於行動者的助益主要發揮在兩個方面的機會取得，一是在獲得資源方面，另一則是在於提升生產的潛力。因此，位置資本具有累積性，而且有其脈絡上的邏輯一貫性，因而對行動者有所助益。位置資本的累積性是一種路徑依賴（path dependence）的呈現，亦即過去的經驗對未來的地位取得有持續性的影響。

換言之，位置資本具有庫存（stock）的效果，有助於將來的投資。不過，值得注意的是，位置資本雖然有累積性，但是同樣的機會，不同的人會因為選擇的差異，而產生出不一樣的效果（Tam, 1998；參見 Bruderl et al., 1991; Rosenbaum, 1984）。

根據 Tam（1998）的論點，位置資本並不全然等同於人力資本或社會資本，但與兩者卻有著一定的關連性和相似性。Tam 認為位置資本之所以有累積性，除了可充分利用物質資源外，網絡（network）的資源也是十分重要，歷經多個職位的行動者，由於認識的人脈豐富，類似於社會資本的看法，有助於社會關係的累積，進而取得高的職位，以及較多的資源。因此，豐富的社會網絡關係也是位置資本累積的功效。

最後，位置資本觀點特別強調個人在地位取得過程中的投資，如教育與就業的選擇，並非如人力資源論者所假設，對於未來的人生規劃，具有完全精確的信息，並將自己的條件發揮到極大化（*ex ante maximization*），一般人其實都是從過去的人生歷練所學得的經驗，進行回顧性的調控（*ex post optimization*）（Tam, 1998）。因此，社會裏有各類的結構限制，受到限制的人在可能的選擇下，可以盡量調整其人生的投資策略，選擇有利於自己的調控。本文希望以台灣教育分流的制度所形成的結構限制，來觀察在不同情境下，所產生的不同結果，而這中間，也多是身在其中的人所作的選擇。

有關勞力市場的理論

有關勞力市場的研究多得不勝枚舉，一般的研究主要以外部勞力市場為主，也有些研究關切內部勞力市場（參見 Doeringer and Piore, 1985）。傳統的人力資本論認為教育、訓練與經驗愈豐富者，其工作報酬愈高（Becker, 1993）。但是，人力資本論的主要假設是建立在完全市場的基礎上，有些經濟學者與社會學家提出了雙元勞力市場（dual labour

markets)，認為教育訓練的報酬率會因為市場的區隔與需求而有所不同，勞力市場並不是一個完全的市場，市場結構是決定收入的重要因素（參見 Berg, 1981; Farkas and England, 1988）。有些經濟學家則批評過去研究者太重視工人本身的特質，他們認為勞力市場是由工作（jobs）所組成，應當將分析的焦點放在勞力市場中工作本身的分析（參見 Lazear, 1995; Lazear and Rosen, 1990; Neal, 1998）。Neal（1995）的研究則是將問題放在個人的職業生涯中，一般人在勞力市場常會在不同的公司、歷經不同的工作，甚至會遷移到不同的行業，這個過程中，那些因素具有連貫性？如此一來，一個重要但常被忽略的問題就是：個人離職換新工作後，以往累積的經驗是否具有持續性？他的研究發現，若這份新工作與舊工作屬於同一行業，那麼先前的經驗和年資通常可以累積，轉化成為新工作的資歷（seniority），而有助於薪資的提升。相反地，若換新工作是不同的行業類別，則資歷不易累積（Neal, 1995；亦參見 Neal, 1998, 1999）。

分析勞力市場決定薪資的因素，Neal 認為薪資結構包含三個要素：（一）經驗、（二）行業年資（industry tenure）和（三）公司年資（firm tenure）。這三個要素反映在個人的身上則分別是（一）一般技術（general skills）、（二）行業特定的技術（industry-specific skills），以及（三）在職訓練（on-the-job-training）的公司特定技術（firm-specific skills）（Neal, 1995:656）。換言之，無論一個人離職後是否還有找同樣的工作，所學到的（一）是持續存在的，但是（二）、（三）則未必。Neal 認為，若是換了新的行業，則（二）、（三）兩項皆消失；若是待在同一行業而只換新的公司（或部門），則僅（三）消失，（二）仍存在，因而對薪資的折損不大。因此，在個人的職業生涯裏，換工作對於一個人而言，未必盡然是從頭開始，而要看新職業是否仍在同一類型的行業之中，而且年資是否能夠持續累積。

從某個角度來看，Neal 的論點與 Tam 的位置資本有一定的關係，不過，Neal 除了強調在個人職業生涯中，位置資本的累積效果之外，他的論點與分析架構更清楚的指出其中不同機制的關連性。但是，Neal 的分析並無法探究個人過去的經驗與個人在職場的選擇之間的動態關係。

教育分流與職業教育的相關理論

教育分流是一種區分受教者進入不同教育體系的制度設計，是指個人該在什麼時候、以何種方式、接受何種不同教育的區分；也就是說，在制度上針對不同的教育對象，採取不同的實際教育的措施。因此，分流制度中的不同體系不僅在教育形式上不同，在實際教育內容上亦有相當程度的差異（Adams, 1988）。每個國家基於歷史傳統、教育政策與國家發展策略，形成了不同的教育分流體系（參見 Brint, 1999）。近年來，社會學者開始從事比較各國教育分流的選擇與其他因素（如家庭背景或教育分流制度）的關係（Shavit and Blossfeld, 1993; Tsai and Chiu, 1993; Muller and Karle, 1993）。其中，有一個稱為選擇性的假設（selection hypothesis）強調家庭的背景對個人教育分流的選擇，會隨著教育階段的晉升，而逐漸減少（Mare, 1981; Hansen, 1997）。換言之，若以台灣的分流制度為例，一個學生選擇進入「高中／職校」的機會，受到家庭背景的影響，會比進入「大學／技術學院」來得大。

強調教育政策與勞力市場的連結，在近年來逐漸成為歐美各國的施政目標，例如，van Meel 和 de Wolf（1994）的研究指出，荷蘭政府在八十年代到九十年代初期的政策是以教育程度的升級（upgrading）作為優先，升級的方式乃是使教育供給扣緊了就業市場的需求，透過結構性的教育改革，朝向高品質的技職教育邁進。此外，一個針對美國教育政策研究的報告亦顯示出，柯林頓政府推行的師徒制（apprenticeship program）是有危機的，它並不能完全取代技職教育，縱然有

些學生不適合學院式的教法而適合師徒制，但美國施行的師徒制教育並不能在學校與就業間產生很好的聯繫（Kantor, 1994）。Li 等人（1998）針對瑞士的女性所作的研究發現，職業導向的教育體系對瑞士女性的職業流動有很大影響，獲得較高學歷、進階訓練的女性易取得較好職業。如此表示瑞士擁有高職業導向的技職教育，透過其與就業市場緊密的聯繫而發揮了功效。可以見得歐美在針對教育體系的研究中，相當程度地重視持續職業教育（continuing vocational education）的研究（Antonazzi, 1998; Brennan, 1998），研究的結果多半也顯示技職分流體系的學生的確在往後進入職場時，能夠較快地找到目標，而有較好的適應能力。

以台灣的教育體制而言，九年義務教育完成之後，進入高中階段的中等教育，此階段分成普通高中、五年制專科學校、高級職業學校等三條路徑，前者屬於「高中—大學—研究所」之一般教育體系（或稱學術教育體系）；而後兩者則屬於「職業學校—專科學校—技術學院」之技職教育體系。由於六十年代在出口導向的國家發展策略的指導下，台灣教育體系的規劃是透過技職教育體系訓練基層技術人員為主要目標。其中，高職學生人數要比一般高中人數多很多。³ 從教育法規上，我們可以看出兩類體系的目標有明顯的區隔。其中，一般體系的高中教育之目的是「以發展青年身心，並為研究高深學術及學習專門知識之預備為宗旨」（高級中學法）（教育部，1979）；反觀技職體系的高職教育則是「以教授青年職業智慧、培養職業道德、養成健全之基層技術人員為宗旨」（職業學校法）（教育部，1976）。從字面上的意思來看，很清楚地表示高中是一種為升大學、研究所的預備教育；而高職則是基層技術人員之養成教育。

既然兩種教育的目的不同、教學內容不同，因此歷經此兩種不同分流途徑者，在職業取得上應該有所差異。台灣的研究者指出，一般體系分流途徑者，其學歷、職業與收入的取

得，優於技職分流體系者（章英華等，1996）。姑且不論兩體系在取得最高學歷之後的差異（普通大學／技術學院），即使是同樣接受 12 年教育程度，高中和高職畢業，進入勞力市場，前者仍比後者來得優勢（章英華等，1996）。這是個奇怪且值得探討的現象。⁴ 高中只是一種為繼續升學作預備的過渡性教育，而高職在設計上則是完整的養成教育，那麼畢業於兩體系的人在往後職業、收入取得上，為何還是高中優於高職？這也是本文所期望能探討的一個問題。

研究假設與研究設計

研究假設

爲了補充傳統地位取得研究之不足，本文除了在教育在地位取得方面，試圖突顯出教育分流的結構性限制之外，在職業方面，也就位置資本論點與 Neal 的勞力市場收入取得研究，提出三個討論的議題，分別是（一）換工作的問題；（二）FFP 的測量；（三）收入決定因素中，除了職業之外，經驗與年資的作用。在此分別針對這幾個課題，列舉出本文的主要假設：

- 假設一：個人教育與職業地位有關，畢業於技職體系（高職、專科、技術學院）者比起畢業於一般體系（高中、大學）者，接受較多有利於就業的職業導向教育，較傾向於從事與學校所學相關的職業。
- 假設二：在職業地位取得方面，除了受初職影響之外，還受 FFP 的影響，對現職的影響力方面，後者比起前者還要大。
- 假設三：位置資本是行動者曾經擔任過職位的總結，因此，擔任過愈多職務（portfolio）者，位置資本愈豐，其報酬愈高。所謂擔任過愈多職務，其意義是換過愈多工作者，在各個工作中所受的在職訓練愈多，因

此有助於現職的提升。其次，初職、FFP 是否為管理人員，也是參考的指標，以檢測位置資本的累積性。

假設四：位置資本強調過去經驗的累積的持續性效用。這種路徑依賴的現象應該出現在職業生涯的初職、FFP、現職過程中。因此，位置資本的論點所引申的是個人收入不只會受到現職影響，還會受到初職的影響；或是現在的職業會受到過去的主管經驗的影響。

假設五：根據 Neal 的研究，在勞力市場上，個人即使是離職、轉業，他的年資與經驗也將能夠持續地對收入有正向的影響。我們假設台灣的勞力市場內也有同樣的因果關係。⁵

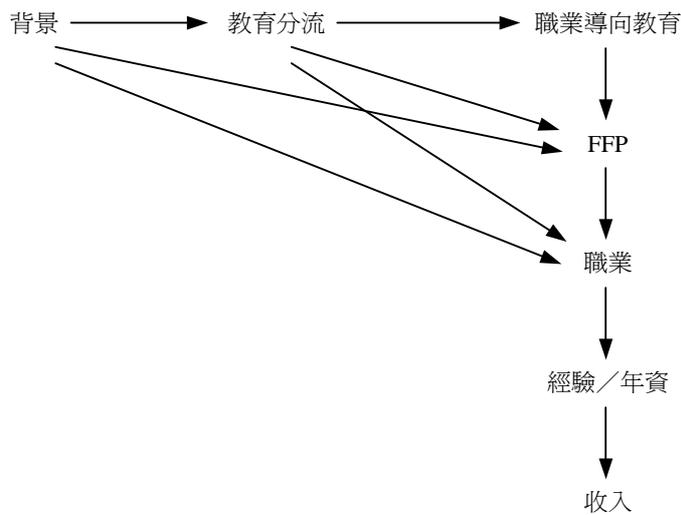
研究分析架構

本文的分析架構，連結了教育分流與初職、FFP 取得的過程，使用一個「職業導向教育」的變項，來測度教育分流中一般／技職教育體系的教學內容是否有助於個人職業地位的取得。其次，本文在典型的地位取得模型中，初職與現職之間，加入本文所強調的 FFP 變項，分析其對現職的影響。最後，本文還強調取得現職過程中，經驗、年資對收入的決定性。整合了上述的概念之後，建構成為本文的主要分析架構（圖一）。

資料來源

本文所使用的資料是「台灣社會變遷基本調查計畫」第三期第三次中「社會階層組」問卷 I 的資料。此研究計劃是由中央研究院社會學研究所籌備處策劃，籌備處主任瞿海源教授主持的大規模調查研究。⁶ 此次調查研究以台灣地區年齡在 21 歲到 65 歲為研究母群體，使用分層隨機抽樣，問卷施測時間

圖一：本文的主要分析架構



從一九九七年七月開始，一直到十一月初才完成全部的訪談工作，結果一共蒐集到 2,596 個有效樣本（瞿海源，1998）。本文所需要分析的變項，在本次調查問卷中皆相當完備。

變項測量

本文所要探討的概念，在台灣社會變遷基本調查的問卷資料中皆適度提及（瞿海源，1998）。研究變項的界定如下：

- 一、背景資料：延續地位取得的傳承，探討出身背景資料對教育、職業、收入的影響，在分析模型中，共有五個變項：
 - （一）性別：以虛擬變項來操作，男為 1、女為 0。
 - （二）省籍：以本省為 1、外省為 0。
 - （三）年齡：以出生年為準，將其平方計算之。
 - （四）父親職業地位：指受訪者 15 歲時，父親的職業地位。因為 15 歲是義務教

育結束，將進入中等教育的階段，此時接受教育的品質受家庭環境的影響甚大，本文以父親職業地位來測量個人出身家庭的社經地位。此變項是以行政院主計處所使用的三分位職業量表換算得來。(五)居住地都市化程度：指受訪者 15 歲以前居住地的都市化程度。此變項在測量個人出身的環境。不同的環境所提供的資源的差異對於個人的地位取得可能有影響，例如，在台灣，都市通常比鄉村提供較佳的教育資源。本變項以羅啓宏（1992）的台灣省鄉鎮發展類型的分層原則為基礎，共分爲十個等級來測量都市化程度。⁷ 從低到高分別給 1 至 10 分，分數愈高，表示都市化程度愈高。以上這五個變項，在分析中主要是當作控制變項。

- 二、教育分流：教育分流乃是針對不同教育對象、在不同時期施以不同內容的教育制度。台灣的教育分流體系區分爲一般教育與技職教育，本文在模型中放入變項時乃以虛擬變項視之，一般爲 1、技職爲 0。
- 三、此外，爲區分出不同教育階段者在職業及收入取得上的差異，必須控制「教育程度」。本文以高中、專科和大學三個階段來作區分，分別作爲虛擬變項放入模型中，以高中爲對照組。
- 四、職位測量：初職、FFP、現職等等，皆如同「父親職業地位」，採主計處使用的三分位職業量表計分。另外，「主管職務」之變項，是以虛擬變項「是／否爲主管」來測度：主管爲 1、非主管爲 0。
- 五、行業、職業分類的界定：除了上述把職業換算爲分數的轉換外，本文亦有使用職業與行業的「類別」概念，界定如下：
 - (一) 行業：(1) 農牧礦：農、林、漁、牧、礦、狩獵、土石採集業。(2) 製造營建：製造業、營建業、水電燃氣業。(3) 商業金融：商業、通信、

金融保險與不動產業。(4) 服務業：工商服務業、公共行政業、社會服務業、個人服務業。

(二) 職業：(1) 非技術工人：非技術性之工人、臨時工。(2) 銷售服務：服務員、售貨員、技術工人、機械操作工。(3) 事務工作：辦公室事務工作、顧客服務事務工作。(4) 半專業技術：低於專業技術之半專業技術人員。(5) 管理專業：管理人員(主管)、專業人員(如工程師)。

- 六、 職業導向教育是以問卷中「請問您有沒有在學校接受過與您現在的職業有關的專門訓練？如果有的話，大概有幾年？」一題來測度，題目的選項有：沒有、一點點(不到一年)、一至二年(不到三年)、三至四年(不到五年)、五年以上。
- 七、 職位或職業變動是以「做過幾份工作」對現職及收入取得的影響，要分析此概念的問題是「請問您大約做過幾份不同的正式工作(包括換工作，或是公司內的職位變動)？」
- 八、 在職訓練的概念，在問卷中測度的題目為：「請問您大約花了多久的工作經驗，才『學會』您現在的職業技術？意思是說，您已經完成這個職業最基本的訓練，並且不需要別人常常給予指導，才能順利完成任務。」
- 九、 **FFP** 概念的測量：「請問您剛進公司的第一個職位？」如前面所討論的，**FFP** 的測量有助於我們區分在地位取得時，初職與第一個職位各自佔有的位置以及其可能的持續影響。
- 十、 有關於經驗此概念的測量：「您認為需要有多久的工作經驗或歷練，才能勝任您目前的職位？」
- 十一、 在年資的測量方面，因為問卷資料相當細緻，提供了多個層次的角度來測度。**Neal (1995)** 的研究是把年資分

為同行業不同公司，或是不同行業，來探討不同階段年資的影響。本文的資料乃是依循著「初職—FFP—現職」的脈絡，分別測度不同程度年資的影響。其中：

- (一) 「請問您是從民國幾年開始作第一個正式工作（全職工作）？」表示受訪者的職業生涯中的初職開始到受訪時的年資。
- (二) 「請問您是從民國幾年來到（或開辦）這個公司或機關？」表示在現公司到受訪時的年資。
- (三) 「請問您從民國幾年開始擔任目前的職位？」表示現職到受訪時的年資。
- (四) 「請問您從事現在的職業（不是職位，也不是公司年資）總共有多久（請包括從前同樣職業的工作）？」表示延續在同一職位的年資。

資料分析

教育分流與職業地位之關連性分析

教育分流下的職業導向教育

首先，我們要先瞭解教育分流體制下，兩個體系所反映的職業導向教育狀況的差異。表一為教育程度與職業導向教育的交叉分配表。整體看來，職業導向教育在勞力市場上的重要性並不是特別明顯，全體樣本的資料顯示，無論一般體系或技職體系，皆以未曾受過學校任何訓練的比例最多，超過半數以上。接下來則是將所有樣本區分為高中、專科與大學程度三組，分別進行分流與職業導向教育的交叉分析。從表中可以看出，受訪者只有高中程度（高中／高職）者，其受過職業導向教育最少，畢業於高職者有七成在校時未受過任何與後來就業有關的專業訓練，而畢業於高中者更高達八成五。在台灣的教育體系裏，高職教育的目的是要培養基層技術人員，而高中教

表一：教育程度與職業導向教育的分配（%）

教育程度	職業導向教育			總計	(N)
	未曾	3年內	3-5年		
全體					
一般組	52.9	25.6	21.5	100.0	(289)
技職組	64.9	19.9	15.2	100.0	(670)
合計	61.3	21.6	17.1	100.0	(959)
高中					
一般組	84.6	11.0	4.4	100.0	(91)
技職組	70.3	16.0	13.7	100.0	(505)
合計	72.5	15.3	12.2	100.0	(596)
專科					
一般組	42.6	42.6	14.9	100.0	(47)
技職組	51.9	30.5	17.6	100.0	(131)
合計	49.4	33.7	16.9	100.0	(178)
大學					
一般組	37.1	29.1	33.8	100.0	(151)
技職組	35.3	35.3	29.4	100.0	(34)
合計	36.7	30.3	33.0	100.0	(185)

育的重點基本上就是一般性的普通教育，原本就沒有計劃要與未來職業配合，因而有八成多的人未使用學校的專業；但是畢業於高職者未受到職業導向教育竟也高達七成，顯示出台灣中等技職教育的名實不符，而這樣的教育幾乎沒有達到與職場連結的功能。

其次，分析升學到專科階段，一般體系的「三專」與技職體系的「二（五）專」之比較，可以明顯看出從沒受過職業

導向教育的比例已經逐漸下降，兩者差距近十個百分點，一般組為 42.6%、技職組則為 51.9%。至於大學程度（普通大學／技術學院），可看出在職業導向教育一項回答「未曾接受」者又再度下降，一般組為 37.1%、技職組為 35.3%，因此可說，只要能夠升學到大學階段，無論是一般體系還是技職體系，就業時運用在學的訓練者接近全體的三分之二，比僅升學到高中階段者高出許多。

上述的資料分析，一方面看到台灣的教育制度與勞力市場的脫節，但是也呈現出一個值得思量的問題：出身於技職體系的個人，如何在不利的環境中，發揮自己的生產潛力。從這個角度來提問的話，我們至少可以看出技職體系的人，有可能是被迫捨去在校所學的技能，或是透過在職訓練來提升自己在勞力市場的身價。從上面的分析可以看出，台灣的教育訓練有可能對於往後的就職仍然有所幫助，只是關鍵並不在於一般／技職體系的教育分流，而是在於升學到高中／專科／大學階段，也就是所謂的教育晉升（educational transition），無論是那個分流，只要受教育愈多，晉升到愈高的階段，在校所學才愈能夠和謀職有所關連，這種情況與歐美的技職教育所具有的功能有所出入，也顯示出技職體系的專業水準與勞力市場需求上的差異。

教育分流對職業地位取得的影響

以上探討的是一般／技職體系分流在校是否接受與往後職業有關的訓練，這種分析的方式只是分別比較兩個分流體系的成員在職業導向教育的差異，但是沒有進行兩個教育體系之間的比較；換言之，上述的分析無法看出出身不同教育體系的人在教育與職業地位取得上的差異。下面這一部分，我們將兩個體系合併在一起分析。

表二的模型（1）以初職為依變項，背景因素、教育分流為自變項的多元迴歸分析模型，結果顯示，「一般／技職」變

表二：職業地位取得的迴歸分析

	初職 (1)	FFP (2)	現職 (3)
性別	-.76 (-.09)*	-.22 (-.02)	-.04 (-.01)
年齡	.00 (.09)*	.00 (.04)	.00 (.07)*
省籍	-.47 (-.04)	.77 (.06)	-.38 (-.03)
父親職位	.12 (.15)*	.05 (.07)*	.01 (.02)
居住地都市化	-.01 (-.00)	.12 (.06)*	.00 (.00)
一般／技職	2.00 (.21)*	1.48 (.16)*	.21 (.02)
初職		.46 (.46)*	.01 (.01)
FFP			.87 (.86)*
R ²	.103	.308	.795
樣本數	1096	902	902
常數	66.650	35.802	9.333

* $p < .05$ 。

注：表中係數為未標準化迴歸係數 (b)，括弧內為標準化迴歸係數 (β)。

項十分顯著，表示歷經一般體系教育分流者，在初職取得方面的機會優於技職體系分流者。接下來的迴歸模型（2）分析 FFP 取得過程的影響因素，分析的結果顯示，除了「初職」變項達到顯著水準之外，「一般／技職」變項的影響力也還保持不墜。至於模型（3）則是以現職為依變項，同時控制「FFP」變項，結果顯示 FFP 對現職的影響力相當大，⁸ 而初職和分流的影響力皆已消失不見。⁹

從上面的分析來看，一般／技職體系分流對職業地位的影響只及於 FFP，對於現職（乃至於收入）並無直接的影響力。這一點與上節的分析是相當一致的，也就是在地位取得過程裏，分流的差異有逐漸減弱的趨勢。接下來的分析將針對現

職、收入的取得，但不再把分流當成一個中介變項放入模型中，而是將樣本直接分為一般體制和技職體制兩組，分別進行分析。此外，為了控制不同教育階段的影響，這部分的分析要控制「教育晉升」，以進行更加詳細的分析。

表三的模型（1）、（2）分別是檢測一般組、技職組教育分流對 FFP 取得的影響，從模型中明顯可見，教育晉升的「專科程度」、「大學程度」皆達顯著，表示比起高中程度，升學到專科、大學者皆能夠取得較高的初職。到這個階段為止，一般組和技職組並沒有明顯的區別。接下來的兩個模型，則是進一步把職業取得延續到現職，而把 FFP 也併入模型中，其中模型（3）是一般組，模型（4）是技職組。由這兩個模型來看，一般組及技職組之間出現了明顯的差異：在一般組方面，「初職」、「FFP」皆達顯著；在技職組方面，除了「FFP」有影響之外，「專科程度」變項對職業地位的取得也有顯著的正向影響。

由這兩個模型的比較來看，一般組中，「初職」和「FFP」皆對現職有影響力，但兩個教育晉升的變項並沒有明顯作用，表示從事過職位的累積性強，但學歷並無太大影響；反觀技職組，僅有「FFP」達顯著，但「專科程度」明顯地較有利，顯示技職體系分流出身者在位置資本上的累積性不如一般體系出身者，但是在技職體系中，取得專科學歷對現職取得則相對上是較有利的。然而，為何大學教育程度反而不顯著，其中可能的原因是，相對於為數眾多的專科學校，過去技職體系的大學（技術學院、科技大學）數目仍然不多，因此效果較為明顯。¹⁰

位置資本論點強調過去位置所帶來的機會，可以引申出一個人若經歷主管位置，有助於累積他在勞力市場上的位置資本。接著，本文要分析的是兩個分流體制的個人在職業生涯裏，主管經驗對個人地位取得的影響。不同於一般分析時測量職業地位，以職業聲望計分，在此我們要探討的主管經驗，是

表三：FFP 與現職職業地位取得的迴歸分析

	FFP		現職	
	一般組 (1)	技職組 (2)	一般組 (3)	技職組 (4)
性別	.16 (.02)	-.45 (-.06)	.49 (.05)	.01 (.00)
年齡	.00 (.03)	.00 (.08)*	.00 (.07)*	.00 (.07)*
省籍	.51 (.04)	.45 (.03)	.00 (.00)	-.48 (-.03)
父親職位	.11 (.14)	-.03 (-.03)	-.04 (-.06)	.01 (.02)
居住地都市化	-.36 (-.11)	.32 (.09)	.32 (.10)	.01 (.00)
專科程度	2.77 (.22)*	1.84 (.18)*	.20 (.02)	.51 (.05)*
大學程度	3.08 (.33)*	2.51 (.14)*	.29 (.03)	.29 (.02)
初職	.43 (.39)*	.36 (.37)*	.13 (.12)*	-.01 (-.01)
FFP			.28 (.74)*	.88 (.85)*
R ²	.365	.250	.711	.770
樣本數	270	635	265	635
常數	34.730	49.343	50.300	10.266

* $p < .05$ 。

注：同表二。

指在工作崗位上沒有擔任主管，或是擔任過主管的職位？在分析的過程裏，我們建構一個「現職是否為主管」的類別變項，作為分析模型的依變項，並進行對數迴歸（logistic regression）的分析。

表四的模型（1）是一般組樣本分析的結果，其中，初職或是 FFP 時的主管經驗並非完全有影響，僅有後者 FFP 的經驗達顯著水準，表示初職的主管位置的「資本」有貶值的現象。模型（2）的技職組的分析呈現不太一樣的結果，除了「專科程度」已經達顯著之外，初職與 FFP 時曾任公司主管位置，皆有利於現職再擔任主管的機會。

表四的後兩個模型乃是探討職業晉升的機會，自變項則是加入了「FFP」、「現職」以及「現職為主管」。以上的分析已經可以看出一般體系和技職體系在主管經驗上的差異，既然已經證明技職體系較有利於累積經驗當主管，接下來當然應當繼續探討有關於未來晉升機會方面的問題。模型（3）是一般組的分析，經由對數迴歸分析結果顯示，三個職業相關變項皆不顯著，這是一個相當特別的結果，因為模型（4）技職組呈現了截然不同的情形：雖然「FFP」不顯著，可是「現職」、「現職為主管」兩個變項對於職業晉升卻相當地顯著。

從以上的分析可以綜合出一個結論：就本文提出的「初職—FFP—現職」職業取得歷程來看，以一般體系分流途徑而言，初職、FFP 對現職的累積性較技職體系來得明顯；相對地，就主管經驗而言，反而是技職組比一般組更具累積性，歷經技職體系分流途徑者，在初職、FFP 階段擔任過主管者，明顯地有利於現職再當上主管；而且進一步以職業晉升的機會來看，技職組亦呈現了同樣有利的情形。

職業取得過程中其他因素的影響

更換工作與在職訓練對於職業取得的影響

表五是針對更換工作對於職業取得的影響的分析結果。模型（1）、（2）分別是一般組和技職組，從兩個模型中可以看得很清楚，「更換工作」變項對現職的職位高低的影響並不顯著，表示從事過多少工作（或職位）並不影響一個人的職位高低。模型（3）、（4）則是從另一個角度探討更換工作，分析過去從事的工作中，有無需要半年以上的學習才能勝任？如果需要長時間訓練適應，間接地表示工作換得愈不頻繁。但得到的結果依舊不顯著。這兩個分析結果雖然無法支持位置資本理論中，更換工作具有位置資本累積效果的假設，至少也呈現

出台灣勞力市場的一些特色。

表五：更換工作及其他因素對現職取得的迴歸分析

	一般組 (1)	技職組 (2)	一般組 (3)	技職組 (4)
性別	.10 (.01)	-.42 (-.51)	.09 (.01)	-.46 (.06)
年齡	.00 (.08)	.00 (.14)*	.00 (.11)*	.00 (.12)*
省籍	1.11 (.10)	.21 (.02)	1.01 (.09)	.06 (.00)
父親職位	.03 (.04)	.05 (.05)	.03 (.04)	.05 (.06)
居住地都市化	.17 (.08)	.08 (.04)	.17 (.08)	.09 (.05)
專科程度	2.60 (.22)*	2.10 (.21)*	2.41 (.20)*	2.06 (.20)*
大學程度	2.66 (.29)*	2.31 (.13)*	2.50 (.28)*	2.19 (.19)*
初職	.43 (.40)*	.31 (.31)*	.42 (.39)*	.32 (.31)*
更換工作	.13 (.06)	.07 (.04)		
半年在職訓練 (虛擬)			-.11 (-.01)	.49 (.10)
R ²	.354	.195	.340	.226
樣本數	261	627	268	621
常數	39.581	49.593	41.575	48.806

* $p < .05$ 。

注：同表二。

表六是教育分流與在職訓練的交叉分配表。無論從全體樣本以及不同教育程度的分配都顯示，技職體系分流者接受到的在職訓練還是少於一般體系的。以全體樣本而言，一般體系有 61.8% 的人曾受超過半年以上的在職訓練，可是技職體系則有 57.6%。

其次，從三種教育程度之分類中，可以發現唯有高中程度的樣本才顯示技職組中受過半年以上的訓練者明顯地多於一般組，其餘專科程度和大學程度的兩組樣本中，一般組所接受的在職訓練，普遍多於技職組。雖然兩者相差不大，卻也表示

技職體系者在前面所呈現的學非所用的情況下，進一步在勞力
表六：教育分流與在職訓練的分配（%）

	在職訓練		總計
	半年以下	半年以上	
全體			
一般	38.2	61.8	100.0 (259)
	28.2	31.9	30.4
技職	42.4	57.6	100.0 (594)
	71.8	68.1	69.6
總計	100.0 (351)	100.0 (502)	100.0 (853)
高中程度			
一般	48.8	51.2	100.0 (82)
	17.2	13.9	15.3
技職	42.6	57.4	100.0 (453)
	82.8	86.1	84.7
總計	100.0 (233)	100.0 (302)	100.0 (535)
專科程度			
一般	45.2	54.8	100.0 (42)
	27.5	27.7	27.6
技職	45.5	54.5	100.0 (110)
	72.5	72.3	72.4
總計	100.0 (69)	100.0 (83)	100.0 (152)
大學程度			
一般	29.6	70.4	100.0 (135)
	81.6	81.2	81.3
技職	29.0	71.0	100.0 (31)
	18.4	18.8	18.7
總計	100.0 (49)	100.0 (117)	100.0 (166)

注：括弧內的數字為樣本數。

斜體數字為行百分比；其餘為列百分比。

市場中，並沒有能夠以較高的在職訓練的機會，來提升競爭力。值得一提的是，從表六中可見，與在職訓練比較有關的因素，與其說是教育分流所產生的效應，還不如說是分流管道中各別的教育晉升，也就是說，只要能在教育升學管道中，升學到大學程度，無論是技職組或是一般組，都有高達七成的人受過半年以上的在職訓練，如同前面的分析，在教育體系具有競爭力的人，在勞力市場也擁有比較優勢的地位。¹¹

表七是針對在職訓練，也就是個人在職業生涯中，習得現在的職業技術的時間，用來預估現在的職業地位取得的分析

表七：在職訓練及其他因素對現職取得的迴歸分析

	一般組 (1)	技職組 (2)	一般組 (3)	技職組 (4)
性別	-.19 (-.02)	-.68 (-.08)*	.01 (.00)	-.53 (-.06)
年齡	.00 (.06)	.00 (.11)*	.00 (.11)	.00 (.14)*
省籍	1.21 (.11)	-.12 (-.01)	1.27 (.12)	.17 (.01)
父親職位	.04 (.05)	.02 (.03)	.03 (.04)	.01 (.02)
居住地都市化	.19 (.09)	.08 (.04)	.25 (.12)	.08 (.05)
專科程度	2.37 (.20)*	2.06 (.20)*	2.42 (.21)*	2.14 (.21)*
大學程度	2.32 (.26)*	2.62 (.15)*	2.69 (.30)*	2.32 (.13)*
初職	.40 (.39)*	.28 (.28)*	.42 (.40)*	.28 (.28)*
在職訓練	.16 (.13)*	.26 (.16)*		
熟悉產品及業務的時間			.11 (.03)	.11 (.15)
R ²	.366	.234	.367	.197
樣本數	240	557	234	528
常數	40.825	53.129	40.317	53.858

* p < .05。

注：同表二。

結果。由模型（1）一般組來看，「在職訓練」變項是顯著的；模型（2）技職組亦達顯著，表示在位的訓練確實和職業取得有關，訓練時間愈長，職業地位愈高。模型（3）、（4）則是另外一個面向，探討需要多久時間熟悉公司產品或業務對現職的影響。模型顯示，無論是一般組還是技職組，這個變項皆未達顯著水準，對於目前職業的取得，沒有影響力。

這部分總共分析了四個變項，結果顯示只有「在職訓練」對現職取得有明顯的影響，其餘如更換工作，或是先前的工作是否需要長久訓練，皆不影響現職取得。因此，我們可以推論出下列兩點：第一，在台灣的社會中，一旦轉職，無論先前從事的工作需不需要長久訓練，似乎不影響後來的職業取得，這點似乎和人力資本論不盡相符。這可能是因為台灣社會的職業仍有大部分的工作不夠專業化，轉職或進入新行業並不困難，所以才形成這種結果。第二，這部分依然把一般／技職體系分為兩組來進行分析，結果顯示，對有達顯著的變項是兩組都達顯著，不顯著者則是兩組皆無，從這點來看，技職教育並沒有促進就業上的優勢，而和一般體系相同。

年資、工作經驗對收入的影響

先前提及在傳統地位取得研究中，直接使用現職來測量收入，結果通常不盡理想，預測力不高，其中主要的因素是因為估計模型過度簡化了決定收入的過程，忽略了現職取得前後的各種因素的持續性影響。本文的下一個重點，就在於探討除了現職外，可能影響收入取得的結構性機制。

本文將分析重點放在現職與收入部分，不再強調從初職到 FFP 的過程，理由是兩個變項隨著時間的關係，對收入的直接影響力已經很小，其影響主要是透過現職而產生的間接影響，因此就不再把初職與 FFP 兩個變項放入分析模型裏。另外，爲了要對現職深入分析，我們把現職區分為五個類別：非技術工人、服務銷售人員、事務工作人員、半專業技術人員、

管理專業人員，並且將這五個類別當做虛擬變項，在分析模型中以「非技術工人」為對照組。¹²

表八為背景變項、教育晉升變項與五個職業類別變項對收入的迴歸分析，是一個典型的地位取得模型，使用職業預估收入。模型（1）為一般組，模型（2）為技職組。兩個模型的分析結果顯示，兩組之間的表现形態非常相近：包括背景變項中的「性別」、「年齡」達到顯著，教育晉升變項中「大學程度」達到顯著，以及職業類別中四個變項皆達到顯著水準（表示比起「非技術工人」，四個職業類別皆有更高收入）。但是若進一步加入了「經驗」、「年資」變項分析的結果顯示，其中還是有些值得深究的差異，以下會詳細探討這個問題，現在先來看兩個模型的基本資料。

表八右邊部分為模型各變項的平均數與標準差。在收入方面，一般組和技職組有明顯可見的差距，大致上看來，一般組是優於技職組的。¹³ 教育晉升的兩個變項與職業類別四個變項皆為虛擬變項，平均數愈高表示此種學歷畢業者從事此職類者愈多。由此可見一般組「專科程度」與「大學程度」的平均數為 0.16 以及 0.51，表示專科程度者為 16%，而大學程度者有 51%；而在技職組方面，專科程度者有 20%，大學程度（技術學院）者卻僅有 5%。由此可見高職程度者佔了 75%，而高中程度只佔 33%，這是一般與技職分流結構上的不同。

在職業類別部分，一般組裏較低層級的「服務銷售」和「事務工作」職類，平均數分別為 0.19 及 0.22；但是，較高層級的「半專業技術」和「管理專業」職類則為 0.22 及 0.34，很明顯有層級愈高、比例愈多的趨勢。單就最高級的「管理專業」而言，其比例就佔了三分之一以上，而兩高級職類比起三個較低級職類佔的比例還多。由此可見，一般組的職業地位普遍較高。而技職組的就業狀況，則與一般組有明顯的差異，其中有近半數（47.5%）的人從事較低級的「服務銷售」職類，而高級的「管理專業」職類，僅佔 11.4%；從各個

職等的分布來看，層級愈高，比例愈低，恰好與一般組完全相反。至於如此不同的教育結構、職業結構分布狀況會在工作經驗、工作年資上有什麼不同的呈現，進而對收入有何不同的影響，將是接下來的分析要探討的重點。

工作經驗對職業取得的影響

在我們開始分析工作經驗在勞力市場的作用時，必須先比較一下工作經驗與在職訓練的差異。基本上，個人的工作經驗和先前所提的在職訓練的概念有所不同。第一，在職訓練所強調的是訓練，有學習的意涵；而經驗的重點是在工作上了軌道、足以勝任時，才開始累積的工作經驗，有經驗的意涵。第二點，此處所謂的經驗乃是針對現職，而在職訓練則不完全針對目前的職位。

表九是針對「經驗」變項的迴歸分析模型的結果，自變項為個人背景及職業類別，依變項則為「多久經驗才能勝任目前職位」的經驗變項。由模型（1）一般組的分析結果顯示，職業類別中僅有最高等級的「管理專業」達到顯著；表示中間的三個職業類別比起最低等級的「非技術工人」，皆不需要更多的經驗，就能夠駕輕就熟。而在模型（2）技職組方面，則四個職業類別皆達顯著。本文先前提及，歷經一般分流體系者，較多從事白領階級的事務性工作，這類工作的變動較有限，因此應當較不需長久的經驗來適應；但是要做到主管，則需要較多的磨練，因此大致來講，與本文先前的分析，相當有一致性。

接下來的模型（3）、（4）則是把經驗變項變成了中介變項，依變項則換成了收入，結果顯示「工作經驗」對收入達到顯著，歷經愈多工作經驗才能勝任現職者，收入愈高。至於這兩個模型各個職業類別對收入的影響力，和前兩個模型十分相像：在技職組四個職類皆顯著，但是在一般組僅有「服務銷售」、「管理專業」顯著，其中的原因還是在兩組本身職業結構的差異所致。

表九：影響勝任現職時間的因素與工作經驗對收入的迴歸分析

	工作經驗		收入(取對數)	
	一般組 (1)	技職組 (2)	一般組 (3)	技職組 (4)
性別	.64 (.16)*	.57 (.16)*	.17 (.14)*	.33 (.27)*
年齡	.00 (.34)*	.00 (.18)*	.00 (.17)*	.00 (.17)*
省籍	-.53 (-.11)	.36 (.06)	-.04 (-.03)	.09 (.04)
父親職位	.02 (.08)	.03 (.08)*	.00 (.09)	.00 (.04)
居住地都市化	-.03 (-.04)	-.03 (.03)	-.01 (-.05)	.03 (.10)*
專科程度	.14 (.03)	.15 (.03)	.17 (.11)	.04 (.03)
大學程度	.19 (.05)*	.21 (.03)	.29 (.24)*	.17 (.07)
服務銷售	1.12 (.22)	.88 (.24)*	.48 (.33)*	.35 (.30)*
事務工作	.70 (.14)	.75 (.17)*	.35 (.24)	.36 (.25)*
半專業技術	1.22 (.25)	1.23 (.24)*	.33 (.23)	.43 (.27)*
管理專業	1.63 (.38)*	2.34 (.41)*	.55 (.44)*	.61 (.33)*
工作經驗			.05 (.19)*	.07 (.21)*
R ²	.253	.195	.315	.304
樣本數	264	627	260	611
常數	1.110	-.898	.339	.260

* p < .05。

注：同表二。

本節的分析可導出三個結論：第一，在職業分數轉換成職業類別的分析過程中，技職組顯示了不同職類之間明確的差異，一般組在這方面較不明顯，在此更加印證了兩組就業結構的不同。第二，「工作經驗」變項是以往研究中較少探討的，但在地位取得過程中卻相當重要，無論把「工作經驗」當成依變項，探討職業類別的影響；還是把「工作經驗」當成自變項，分析其與收入的關連性，此變項都呈現了相當顯著的影響力。第三，除了職業結構的不同外，就「工作經驗」來看，一

般組與技職組幾乎沒有明顯差別。但是，兩個分流體系真的沒有差異嗎？以下我們將針對年資的概念，從事更深入的分析。

工作年資的影響

現代公司組織的人事制度多以年資為決定薪資的一個重要條件，認為年資反映了工作的成熟度與生產力。勞力市場的研究也都指出年資對收入的顯著影響。雖然，年資是影響收入很重要的變項，年資並不是單純的工作時程，常常必須考慮工人的組織或行業，因此並非一元化的。換言之，一個人的職業類別或許相同，不同的處境所累積的年資對於一個人的生涯流動，代表著不同的意義，並對個人在所得的報酬產生不同的影響，若再加上經驗的因素，整個收入決定的過程其實是很複雜的。本文所分析的資料在年資的狀況方面調查收集得相當仔細，總共有四個不同的變項可供詳盡分析。為了能更深入清楚地分析收入取得過程中的機制，本文將工作年資細分為四類，並且定義如下：

- (一) 「年資一」：從初職到目前工作的年資；
- (二) 「年資二」：進入目前公司的年資；
- (三) 「年資三」：擔任目前職位的年資；
- (四) 「年資四」：從事現在職業的年資。

由上述的定義來看，年資一、二、三所測量的分別是個人初職、FFP、現職的工作年資，但是「年資四」就比較特別，由於它所測量的是不局限於相同的職位或公司，而是從事現在的職業的時段，因此是測量從事與現在相同性質的工作的工作資歷，故能巧妙地區隔了「FFP／現職」、「行業／職業」所可能面臨分類上的不周全。若與 Neal 的分析概念相比，並沒有一個配適的測量方式，勉強可用職業年資（occupation tenure）——也就是職業特定的技術（occupation-specific skills）——來稱之。這個概念相當重要，但卻也不是初職、FFP 與現職所能涵蓋，它可用於測量一個人在同一行業的

資歷。表十為各職業類別年資的平均數。整體看來，一般組與技職組在各類年資的測量上，一般組都略高於技職組。接著我們將針對這四種類型的工作年資，從事進一步分析。

(一) 「年資一」：初職的年資

表十一的模型(1)、(2)是針對「年資一」，也就是初職到目前的年資對收入的影響進行分析，分析結果顯示：在一般組中，「年資一」變項達顯著的負向影響，表示工作愈久者，收入愈低。究其原因，可能是與台灣社會選擇初職的特性有關。在表十中，初職年資的平均工作年數，其中最低等級的「非技術工人」為19.30年，高於任何職別，而其他職類皆在12年至16年之間。由此可知，為何「年資一」和收入呈現負的相關，可能的原因是樣本中包含了許多年資很長的低職類工作者，如果他們經歷了幾十年的工作年資，最後仍位居低職級的工作崗位，而這些人的年資偏偏又較高職級者來的多；此外，低職級者的薪資所得一般都比高職級者來得低，也可能造成這種結果。

在技職組中，「年資一」變項並沒有達到顯著(表十一)，在平均數方面，呈現和一般組不同的態勢：年資最長者為「管理專業人員」的19.28年，而「非技術工人」居次，為17.70年，也是相當長(表十)。但是在技職組中，初職的年資對收入並沒有達到顯著的影響。

接著，模型(3)與模型(4)則是把「工作經驗」變項加入了模型中。由模型(3)一般組來看，「工作經驗」達到了顯著，表示排除了「年資一」的影響之後，經驗還是相當重要的；但再看「年資一」的影響力，還是一樣呈現負向的顯著關連。這表示即使排除了工作的經驗之後，初職的年資依然對收入有負向的影響；換言之，「年資一」、「工作經驗」兩變項之間無太大的關連性，即使控制了一者，另一者的影響力也不至於減弱，兩者對收入皆有獨立的影響。至於技職組，模型

表十：職業類別與年資項目的次數分配（年）

	初職年資	FFP 年資	現職年資	職業年資
一般組				
非技術工人	19.30 (10)	9.10 (10)	7.60 (10)	8.00 (9)
服務銷售人員	14.63 (57)	6.75 (55)	6.02 (56)	7.94 (55)
事務工作人員	16.59 (59)	8.07 (58)	6.84 (58)	8.67 (58)
半專業技術人員	12.44 (66)	4.89 (66)	3.82 (66)	6.19 (63)
管理專業人員	15.52 (97)	10.16 (94)	7.61 (94)	11.37 (91)
合計	15.01 (289)	7.80 (283)	6.26 (284)	8.83 (276)
技職組				
非技術工人	17.70 (30)	7.68 (31)	7.16 (31)	6.46 (29)
服務銷售人員	13.78 (316)	6.09 (316)	6.13 (317)	7.62 (314)
事務工作人員	12.65 (139)	5.76 (139)	4.44 (140)	7.27 (134)
半專業技術人員	15.25 (103)	6.63 (104)	4.41 (104)	7.82 (104)
管理專業人員	19.28 (78)	9.88 (76)	6.99 (76)	12.18 (76)
合計	14.60 (666)	6.62 (666)	5.65 (668)	8.05 (657)

注：表中數字為平均年數，括弧內為樣本數。

(4) 中雖顯示經驗變項有正向的影響力，然而「年資一」並不顯著。

(二) 「年資二」：FFP 的年資

表十二是探討 FFP 至今的年資與收入的關連性的分析結果。在模型 (1) 中，「年資二」對於收入具有顯著的影響力，而且係數為正向的，表示 FFP 的年資愈長，收入也愈多；在技職組的模型 (2)，此變項就沒有顯著的影響力。模型 (3) 與模型 (4) 加入「工作經驗」，此變項對兩組的收入皆有顯著的影響，但是模型 (3) 在加入「工作經驗」之後，

表十一：初職年資、工作經驗對收入的迴歸分析

	一般組 (1)	技職組 (2)	一般組 (3)	技職組 (4)
性別	.12 (.10)	.37 (.31)*	.01 (.08)	.33 (.27)*
年齡	.00 (.70)*	.00 (.08)	.00 (.61)*	.00 (.11)
省籍	-.04 (-.03)	.10 (.05)	-.02 (-.01)	.08 (.04)
父親職位	.01 (.10)	.01 (.06)	.01 (.08)	.00 (.04)
居住地都市化	-.01 (-.05)	.02 (.09)*	-.01 (-.04)	.03 (.10)*
專科程度	.13 (.08)	.07 (.05)	.11 (.07)	.05 (.03)
大學程度	.20 (.17)*	.21 (.08)*	.19 (.16)*	.18 (.07)
服務銷售	.53 (.35)*	.41 (.35)*	.47 (.32)*	.35 (.30)*
事務工作	.33 (.24)	.41 (.29)*	.31 (.22)	.36 (.25)*
半專業技術	.34 (.24)	.51 (.31)*	.29 (.21)	.43 (.26)*
管理專業	.56 (.45)*	.76 (.42)*	.49 (.40)*	.61 (.33)*
初職年資	-.02 (-.48)*	.01 (.15)	-.03 (-.44)*	.01 (.07)
工作經驗			.05 (.18)*	.07 (.21)*
R ²	.315	.273	.335	.307
樣本數	261	609	259	605
常數	1.811	-.171	1.706	.061

* $p < .05$ 。

注：同表二。收入取對數計算。

「年資二」竟變得不顯著了！這和上述的「年資一」分析結果是截然不同的情況，「年資一」不因模型加入了「工作經驗」而改變，表示它對整體模型有獨立的影響力；但是「年資二」卻是會因模型加入「工作經驗」之後，影響力變得不顯著。顯示「年資二」可能是透過「工作經驗」，才得以發揮對收入的影響力。

在美國勞力市場，Neal (1995) 發現個人即使是轉職後，只要是繼續從事同一行業，其年資是可以累積的；因為仍舊是

表十二：FFP 年資、工作經驗對收入的迴歸分析

	一般組 (1)	技職組 (2)	一般組 (3)	技職組 (4)
性別	.21 (.17)*	.36 (.05)*	.17 (.14)*	.32 (.27)*
年齡	.00 (.14)	.00 (.18)*	.00 (.10)	.00 (.16)*
省籍	-.10 (-.07)	.11 (.06)	-.07 (-.04)	.09 (.04)
父親職位	.01 (.11)	.01 (.05)	.01 (.09)	.00 (.04)
居住地都市化	-.02 (-.07)	.03 (.10)*	-.02 (-.06)	.03 (.10)*
專科程度	.19 (.12)	.06 (.04)	.17 (.11)	.04 (.03)
大學程度	.32 (.27)*	.20 (.08)*	.29 (.26)*	.18 (.07)
服務銷售	.56 (.37)*	.41 (.35)*	.50 (.34)*	.35 (.30)*
事務工作	.38 (.27)*	.40 (.28)*	.35 (.25)	.36 (.25)*
半專業技術	.41 (.29)*	.51 (.31)*	.35 (.25)	.43 (.27)*
管理專業	.62 (.50)*	.76 (.41)*	.55 (.44)*	.61 (.30)*
FFP 年資	.01 (.14)*	.00 (.06)	.01 (.11)	.00 (.03)
工作經驗			.05 (.17)*	.07 (.20)*
R ²	.303	.273	.322	.305
樣本數	262	612	260	609
常數	.146	.177	.180	.243

* p < .05。

注：同表十一。

在同一行業，其行業特定的技術具有累積性，加上「工作經驗」（代表一般技術），兩者對薪資的累積均有具體效果。可是根據本文資料分析結果，代表行業特定的技術的「年資二」變項，其影響力卻因模型加入了「工作經驗」而消失，表示對薪資真正的影響力是在於工作經驗。因此，我們可以推論，不同於美國社會，在台灣的勞力市場，行業特定的技術對薪資的影響力並不明顯，即使仍在「同行」中，若不從事相同的職業，工作年資的累積仍然是不具有效果的！

(三) 「年資三」：現職的年資

在 Neal 的界定中，若未換工作，而在同一職位上累積的年資，稱之為公司年資。在 Neal 的研究中，由於是針對離職後轉業，公司年資不是他的分析重點。但是本文探討的不是轉業，而是在同一職位上各種形態年資的影響，因此公司年資亦是探討的重點。

表十三是探討「擔任目前職位多久」對收入的影響，和前面的分析結果相去不遠的是，「年資三」仍舊是在一般組中達到顯著，而在技職組則未達顯著水準。當我們控制了「工作經驗」後，在模型（3）和模型（4）裏，經驗變項在兩組皆達到顯著。值得注意的是：一般組的「年資三」的影響力並不因為加入了經驗變項而減弱。經過了上述的分析，我們可以清楚地認定公司特定技術，也就是 Neal 所謂的公司年資，是獨立於工作經驗，而對收入確實是有影響力的。在歐美國家，一般人換工作比較頻繁，在工作崗位上能夠累積的訓練也較多，因此當探討年資的作用時，同一個行業中的年資仍是有利於薪資所得。相對於台灣，即使是同一家公司的不同職位，年資累積的成果也不能夠證明對收入有提升的作用。反而是工作經驗，才是有持續影響力的變項。

(四) 「年資四」：職業的年資

最後，我們要討論的是「年資四」對收入的關連性分析。由表十四來看，「年資四」變項在一般組和技職組都達到了顯著水準，在探討四個年資變項當中，是唯一在技職組中呈現顯著關連的變項。接下的模型（3）、（4）添加了經驗變項之後，「年資四」仍然表現出對收入強大而直接的正向影響力。由於這個「年資四」變項較為特殊，它指涉的既非職位，亦非公司，而是一種「持續」的狀態，因此用年資變項比較能夠掌握住影響收入的機制。在表十中，各種職業類別在四個年資的平均數分配狀況，可以看到從「年資一」至「年資三」數

表十三：現職年資、工作經驗對收入的迴歸分析

	一般組(1)	技職組(2)	一般組(3)	技職組(4)
性別	.21 (.18)*	.36 (.30)*	.17 (.15)*	.33 (.27)*
年齡	.00 (.14)	.00 (.20)*	.00 (.08)	.00 (.16)*
省籍	-.11 (-.07)	.11 (.06)	-.08 (-.05)	.08 (.04)
父親職位	.01 (.11)	.01 (.05)	.01 (.09)	.00 (.04)
居住地都市化	-.02 (-.07)	.03 (.10)*	-.02 (-.06)	.02 (.10)*
專科程度	.19 (.12)	.05 (.04)	.17 (.11)	.04 (.03)
大學程度	.31 (.26)*	.19 (.07)*	.29 (.25)*	.18 (.07)
服務銷售	.55 (.37)*	.41 (.35)*	.49 (.33)*	.35 (.30)*
事務工作	.39 (.27)*	.40 (.29)*	.35 (.25)	.36 (.25)*
半專業技術	.40 (.28)*	.52 (.32)*	.35 (.24)	.44 (.27)*
管理專業	.63 (.51)*	.76 (.41)*	.56 (.45)*	.61 (.33)*
現職年資	.01 (.14)*	.00 (.03)	.01 (.14)*	.00 (.03)
工作經驗			.05 (.19)*	.07 (.21)*
R ²	.303	.271	.326	.305
樣本數	262	613	260	610
常數	.159	.202	.152	.243

* p < .05。

注：同表十一。

值漸漸減少。但是，仔細看「年資四」的平均數，卻是不一致的。以一般組來說，有的「年資四」介於「年資二」及「年資三」之間（非技術工人），有的介於「年資一」和「年資二」之間（服務銷售人員、半專業技術人員及管理專業人員），甚至有的是和「年資二」差不多的（事務工作人員）。由此可見，單以「就業已經幾年」、「進公司幾年」等概念來測量仍然不夠精確，於是無法掌握到其與收入之關係！比較起來，「年資四」似乎是一個比較具有解釋力的變項。

表十四：職業年資、工作經驗對收入的迴歸分析

	一般組(1)	技職組(2)	一般組(3)	技職組(4)
性別	.26 (.22)*	.37 (.31)*	.23 (.20)*	.33 (.28)*
年齡	.00 (.05)	.00 (.11)*	.00 (.04)	.00 (.10)*
省籍	-.05 (-.04)	.11 (.05)	-.03 (-.02)	.08 (.04)
父親職位	.01 (.11)	.01 (.05)	.01 (.10)	.01 (.04)
居住地都市化	-.02 (-.09)	.02 (.09)*	-.02 (-.08)	.03 (.10)*
專科程度	.17 (.11)	.06 (.04)	.17 (.11)	.04 (.03)
大學程度	.32 (.28)*	.19 (.07)*	.31 (.28)*	.17 (.07)
服務銷售	.58 (.40)*	.38 (.33)*	.54 (.38)*	.34 (.29)*
事務工作	.45 (.33)*	.37 (.26)*	.43 (.31)*	.34 (.24)*
半專業技術	.46 (.33)*	.48 (.30)*	.42 (.30)*	.42 (.26)*
管理專業	.68 (.56)*	.70 (.38)*	.63 (.52)*	.58 (.32)*
職業年資	.01 (.24)*	.01 (.15)*	.02 (.20)*	.01 (.12)*
工作經驗			.04 (.13)*	.06 (.18)*
R ²	.358	.285	.365	.311
樣本數	255	604	254	601
常數	-.105	.016	-.086	.107

* p < .05。

注：同表十一。

總結上述的分析，以技職教育體系出身者而言，在勞力市場的初職年資（「年資一」）、FFP年資（「年資二」）、現職年資（「年資三」）都對目前的收入沒有顯著影響，唯一有顯著作用的是職業年資（「年資四」），而且在控制了「工作經驗」變項之後，「年資四」的影響力仍然達到顯著水準，表示年資對薪資是有其關連性。與前者相比較，一般教育體系的情況就複雜得多了，其中「年資一」仍持續有負的影響，「年資二」對收入有影響力，但是控制了「工作經驗」之後，

影響力消失，不再具有顯著性。「年資三」在技職組的模型中雖然沒有影響，但是在一般組內，不論是否控制了經驗變項，都有顯著的影響；至於「年資四」，在一般組和技職組一樣，有著相當強大的影響力，是四個年資變項中影響力最大者。

討論與結論

本文是以一般／技職體系的教育分流作為比較的分析架構，並以位置資本作為討論的主要理論概念，使用台灣社會變遷調查的資料，進行一連串實證資料的分析檢證。本文的主要發現可以歸納為以下幾點。首先，關於分流制度在個人地位取得過程中所形成的結構性限制方面，本文採用了較精準的職業場域的變項測量，特別是針對「職業—收入」的中介機制，將工作經驗與工作年資納入模型中分析。和一般教育相比較，台灣的技職教育並未妥善做好與就業市場連繫的任務，致使歷經技職分流途徑者，在就業時無法使用學校曾傳授的相關專業知識，致使技職出身者在勞力市場上大多經歷了頗為嚴重的學非所用——工作與所學的失調（mismatch），就教育制度的設計而言，分流制度並未達到技職體系之教育目的。此外，我們也發現技職體系出身者在勞力市場上接受在職訓練的比例相對於一般體系的人來得低。這個差異可能加劇兩者在勞力市場上競爭的不平等。

其次，有關教育晉升對職業導向教育的影響方面，本文發現晉升到愈高教育程度者，就業時愈能夠善用學校所學的專業知識與技能。因此，我們認為在台灣社會裏，影響教育與就業市場連結的因素，不完全是兩個主要教育分流體系的區隔，而是各個體系內的教育晉升所形成的機會結構，以及後來在勞力市場上的競爭。換言之，在地位取得的競局裏，技職與一般體系的分流是錦標賽（tournament）的一個競賽回合，但是，

更重要的是在體系內教育晉升的進級比賽，能進入專科或大學者，才能夠在下一回合中參與更高一級的競賽。¹⁴

在位置資本概念的分析結果方面，本文應用一個新的概念 FFP，作為初職與現職的中介變項，探討在職業地位取得中的影響力，結果顯示，無論是一般體系還是技職體系，FFP 對現職的影響力比初職來得顯著，某種程度地支持位置資本的假設。¹⁵ 位置資本發源於行動者曾經擔任過的職位，也就是過去經驗的累積。本文發現，在考慮了教育晉升之後，相對於技職體系者，一般教育體系者在現職取得上，初職、FFP 皆有影響，顯示位置資本在職業地位取得上具有累積性；反觀技職體系，則是在主管經驗的變項上較為明顯，初職、FFP 擔任過主管者，現職再任主管的情形較多，升遷機會也較大。

過去的社會階層研究多半把職業地位直接反映到薪資收入，沒有考慮勞力市場的中介因素，尤其是對收入有明顯影響的年資。本文加入了工作經驗以及工作年資的變項，分析結果顯示出工作經驗是一個相當重要的變項，在分流的模型中皆達顯著，對於收入的取得有顯著的影響。在年資部分，一般組的年資累積效果比技職組來得好，技職教育體系出身者在初職年資、FFP 年資、現職年資對收入都沒有影響，而一般組的情況顯得比較複雜，然而年資的報酬相對上是比較高的。最特別的是職業年資，無論是在一般組或技職組，都有相當強大的影響力，是四個年資變項中影響力最大者。這個結果值得進一步的討論。根據 Neal 的研究，工人即使是轉職，只要仍處於同一行業，大致來說年資是會延續的，有助於薪資的取得。但是，從本文的發現來看，卻不盡然如此，先前的資歷並不如 Neal 所言能夠影響報酬。因此，在台灣的勞力市場，年資的報酬僅表現在相同的「職業」，而不在於相同的「行業」中。不同於美國的情況，台灣的勞力市場中行業年資不算是很有用的資本，比較能夠產生影響的是公司年資的表現。雖然公司年資對收入有影響力，但是，本文所提出職業年資此概念的影響力卻

是顯著的，表示職業特定的技術與收入的關連性。總結而言，在探討年資時不宜只是計算「進一家新公司」、「換一個新職位」才「開始」起算的年資，而是要注意到就業者在從事同一類型職業時，資歷的延續性就已經開始。

在教育分流的議題上，本文的分析也點出了造成兩者差異的可能機制。雖然過去的研究（章英華等，1996；林大森，1996）皆顯示技職體系者在勞力市場的表現大多不如一般體系者，本文的分析結果也部分支持此看法，但是更進一步探討時，我們發現兩個體系之間其實存在著很多基本的差異：例如技職教育體系對擔任主管、升遷機會較為有利；而一般體系則以單純的職業地位取得較為突顯。其中的差異並不完全歸因於分流後兩體系的結構性限制，比較顯著的影響是來自他們在勞力市場上的就業結構。兩體系在行業和職業結構的表現方面也有明顯的差異。在行業方面，一般組偏向於「商業與服務業」，技職組則多是「製造營建業」；在職業方面，一般組偏向白領「事務工作人員」，技職組多是僅高於技術工人的「銷售服務人員」。一般體系的「職位」的累積性較強，技職體系在擔任主管經驗的累積性較強，可能是因為一般體系者多擔任事務性工作，因此在職位的流動較頻繁，因此呈現出職位的累積性。反觀技職體系者較多從事製造、營建的工作類別，在職位上「層級」意涵較強（如領班、廠長），在擔任主管的累積性較為明顯。由於兩個分流體系在職業結構有所差異，因此在工作工資、工作經驗上便有不同，呈現出兩種不同形態的地位取得過程。

教育與勞力市場的連結是一個複雜而又連貫的長時期（longitudinal）過程，本文的分析基本上是一個橫斷面的觀察。本文的分析雖然指出位置資本在地位取得的分析上有其適用之處，但是在操作化上，仍有待更精確的測量。例如，本文試圖以 FFP 來分析個人在就業中初入一個單位的關鍵性第一步，而分析的結果也顯示出其重要性。但是，FFP 作為一個組

織的位置，如何影響一個人的職業生涯，則有待更深入的分析。另外，與位置資本相關的更換工作與工作經驗等因素的表現，並不如預期，部分原因可能源於概念化與操作化的誤差。不可諱言的，本文的分析資料固然豐富並且比以往的資料細緻，但是就此複雜的問題而言，仍然屬於初步的探討。許多關鍵的問題仍有待更完整的資料、適當的概念與精準的分析模型，來從事進一步的研究。

* 本文在研究進行期間曾獲國家科學委員會專題計劃及中央研究院「組織主導的當代社會」主題計劃的支持與贊助。作者感謝中央研究院台灣社會變遷基本調查研究小組及調查研究工作室，協助提供調查資料。

注釋

1. 就作者所知，這個概念目前尚未有學者使用，原本將之稱為「首職」，但是仍然有含混之處，因此，本文使用 Firm's First Position 的縮寫 FFP 來代表。
2. 在社會階層研究中，「結構」一直是個爭議性很大的概念（參見蔡瑞明、林大森，1999）。本文並不企圖要理解教育體系與勞力市場連結的整個結構化過程。本文只期望透過一個輪廓清楚的分流教育的制度，輔以多個理論角度，以及比較細緻的測量來呈現這兩個體系的連結與運作方式。
3. 高職與高中人數的比例，在六十年代大約為 7：3，直到最近十年來才開始增設普通高中，降低高職學生的比例。最近幾年來，或許是體認到技職教育與勞力市場需求的落差，台灣目前的教育政策重點是將六、七十年代設立的二、三專科學校以相當快的速度改制成四年制的技術學院或科技大學。到目前為止，四年制學院、大學已超過一百所，與過去以專科為多數的教育體制，差別甚大。

4. 就某種程度來說，面臨升學的學生在選擇不同分流路徑時所作的判斷，可以是一種理性選擇（rational choice），因為技職體系在各個階段都可以進入勞力市場，而且與一般體系者相較，技職體系者即使報酬率較低，其機會成本也低。不過，假如就長期的報酬而言，如本文的分析結果顯示，技職體系出現嚴重學非所用的「錯誤投資」，實在很難論斷這是一種理性的選擇。更何況，九年教育完成之時，對未來勞力市場的資訊甚難掌握，就必須做這個重大決定，因此這個選擇的理性計算，最多也不過是一個很具限制性的理性（bounded rationality）。
5. 社會變遷基本調查的資料雖然沒有精確地測量出離職前後的變化，但是年資變項的測量卻很詳細，可以用來分析對於收入的影響。
6. 本文第一作者為該次社會變遷基本調查研究計劃「社會階層組」六人小組的研究員之一，負責問卷的設計與調查的規劃。該調查研究計劃的經費是由行政院國家科學委員會補助支持。
7. 羅啓宏（1992）區分的十個類型為：新興鄉鎮、山地鄉鎮、工商市鎮、綜合性市鎮、坡地鄉鎮、偏遠鄉鎮、服務性鄉鎮、省轄市、台北市、高雄市。
8. 從模型（3）中，FFP 的加入造成 R^2 的變動相當明顯，模型的解釋力從 30.8% 提高到 79.5%。作者擔心這是「FFP」與「現職」的共線性關係所致，於是進行共線性偵測（Collinearity Diagnostics），結果發現 VIF 值在 1.5 左右，並無共線性關係的現象（SPSS, 1995）。
9. 台灣的女性在高中畢業後與服義務役之間有一個一至兩年的空檔等待入伍，由於時間的不確定性，在勞力市場上居於劣勢，所以，他們的初職常常是比較低級的。一般而言，男性較穩定的工作常是服完二至三年義務役之後才開始。這個現

象也可能是造成本文分析中，初職與 FFP 的表現有明顯的差異，因為從時間序列來看，一般的男性的初職取得是在當兵前，而 FFP 的取得則是在當兵之後，而且這兩個工作，不僅經常不是在同一公司，甚至是不在同樣的行業。

10. 技職學院與科技大學相關的資料，請參見注 3。
11. 尤其是在職訓練通常有助於提升工作生產力，乃至於提高收入。
12. 在教育分流與行業分析中（表略），我們發現歷經不同教育分流者，在往後就業形態上確實有很大的不同：一般組在行業部分，多傾向於商業服務業，但技職組多在製造營建業；在職業部分，一般組傾向於白領的高階專業人員與事務工作人員；但是，技職組從初職、FFP 一直到現職，幾乎都是以技術工人的服務銷售人員為最多，這是兩條分流途徑就業結構的最大差異。
13. 由於是取對數值，因此其差距並不直接表示「萬元」單位。
14. 我們可以使用社會學家（例如 Rosenbaum, 1984）在討論組織內的升遷制度時常用的錦標賽的概念來比擬台灣分流制度的部分特色。
15. 在初職與 FFP 的比較方面，除了從來沒有轉職者之外，初職在時間序列上比 FFP 來得早，所以初職的影響力有可能減弱的趨勢。但是，本文所採用的橫斷面調查資料並不容易分析這個問題。

參考書目

- 林大森。1996。《中等教育分流體制與社會地位取得》。台北：東吳大學社會學研究所碩士論文。
- 林大森。1999。「台灣地區家庭背景對中等教育分流的影響：『高中／高職』與『公立／私立』差異的探討」，《東吳社會學報》，第 8 期，頁 35-77。

- 教育部。1976。《高級職業學校法》。台北：教育部法規會。
- 教育部。1979。《高級中學法》。台北：教育部法規會。
- 許嘉猷。1982。「出身與成就：台灣地區的實證研究」，載陳昭南、江玉龍、陳寬政編，《社會科學整合論文集》，頁 265-300。台北：中央研究院三民主義研究所。
- 章英華、薛承泰、黃毅志。1996。《教育分流與社會經濟地位：兼論對技職教育改革的政策意涵》（教改論叢 AB09）。台北：行政院教育改革審議委員會。
- 蔡淑鈴。1987。「社會地位取得：山地、外省及閩客之比較」，載楊國樞、瞿海源編，《變遷中的台灣社會》，頁 1-44。台北：中央研究院民族學研究所。
- 蔡瑞明。1999a。「台灣的社會變遷與社會階層化過程」。發表於「中港台兩岸三地社會發展比較學術研討會」，香港城市大學亞太社會研究發展中心，7月。
- 蔡瑞明。1999b。「台灣、美國與日本社會流動的結構分析」，《台灣社會學刊》，第 22 期，頁 83-125。
- 蔡瑞明、林大森。1999。「台灣階層研究中『結構』概念的使用：一個初步的省思」，載《社會科學理論與本土化學術研討會論文集》，頁 221-74。嘉義：南華大學教育社會學研究所暨應用社會學系。
- 薛承泰。1996。「影響國初中後教育分流的實證分析：性別、省籍、與家庭背景的差異」，《台灣社會學刊》，第 20 期，頁 49-84。
- 瞿海源。1998。《台灣社會變遷基本調查計畫：第三期第三次調查計畫執行報告》。台北：中央研究院社會學研究所籌備處。
- 羅啓宏。1992。「台灣省鄉鎮發展類型之研究」，《台灣經濟月刊》，第 190 期，頁 41-68。
- Adams, D. K. 1988. "Extending the Educational Planning Discourse: Conceptual and Paradigmatic Explorations," *Comparative Education Review*, 32:400-15.
- Antonazzi, L. 1998. "CVE and the Corporate Market: A Case Study of the Experience of Warwick Business School," *Innovations in Education and International Training*, 35(3):210-15.

- Becker, G. S. 1993. *Human Capital*. 3rd Edition. Chicago: University of Chicago Press.
- Berg, I. (ed.). 1981. *Sociological Perspectives on Labor Markets*. New York: Academic Press.
- Blau, P. M. and O. D. Duncan. 1967. *The American Occupational Structure*. New York: John Wiley.
- Boudon, R. 1974. *Education, Opportunity and Social Inequality*. New York: Wiley.
- Brennan, M. 1998. "Structures and Systems in Higher-education Institutions of the Promotion of Continuing Vocational-education," *Innovations in Education and International Training*, 35:198-209.
- Brint, S. 1999. *Schools and Societies*. Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press.
- Bruderl, J., A. Diekmann and P. Preisendorfer. 1991. "Patterns of Intraorganizational Mobility: Tournament Models, Path Dependency, and Early Promotion Effects," *Social Science Research*, 20:197-216.
- Collins, R. 1979. *The Credential Society*. New York: Academic Press.
- Doeringer, P. and M. Piore. 1985. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. New York: Sharpe.
- Farkas, G. and P. England (eds). 1988. *Industries, Firms, and Jobs: Sociological and Economic Approaches*. New York: Plenum.
- Hansen, M. N. 1997. "Social and Economic Inequality in the Educational Career: Do the Effects of Social Background Characteristics Decline?" *European Sociological Review*, 13:305-21.
- Kantor, H. 1994. "Managing the Transition from School to Work: The False Promise of Youth Apprenticeship," *Teachers College Record*, 95(4):442-61.
- Lazear, E. P. 1995. "A Jobs-based Analysis of Labor Markets," *American Economic Review (Papers and Proceedings)*, 85:260-65.
- Lazear, E. P. and S. Rosen. 1990. "Male-Female Wage Differentials in Job Ladders," *Journal of Labor Economics*, 81:S106-23.

- Li, J. H., M. Buchmann, M. König and S. Sacchi. 1998. "Patterns of Mobility for Women in Female-dominated Occupations: An Event-history Analysis of Two Birth Cohorts of Swiss Women," *European Sociological Review*, 14(1):49-67.
- Mare, R. 1981. "Market and Institutional Sources of Educational Growth," *Research in Stratification and Mobility*, 1:205-45.
- Muller, W. and W. Karle. 1993. "Social Selection in Educational Systems in Europe," *European Sociological Review*, 9:1-24.
- Neal, D. 1995. "Industry-specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers," *Journal of Labor Economics*, 13:653-77.
- Neal, D. 1998. "The Link between Ability and Specialization: An Explanation for Observed Correlations between Wages and Mobility Rates," *Journal of Human Resources*, 33:173-200.
- Neal, D. 1999. "The Complexity of Job Mobility among Young Men," *Journal of Labor Economics*, 17:237-61.
- Rosenbaum, J. E. 1984. *Career Mobility in a Corporate Hierarchy*. New York: Academic Press.
- Sewell, W. H. and R. M. Hauser. 1975. *Education, Occupation and Earnings: Achievement in the Early Career*. New York: Academic Press.
- Shavit, Y. and H. Blossfeld (eds). 1993. *Persistent Inequality: Changing Educational Attainment in Thirteen Countries*. Boulder: Westview Press.
- Smith, M. R. 1990. "What is New 'New Structuralist' Analyses of Earnings?" *American Sociological Review*, 55:827-45.
- SPSS. 1995. *SPSS 7.0 for Windows Guide*. Chicago: SPSS Inc.
- Tam, T. 1997. "Sex Segregation and Occupational Gender Inequality in the United States: Devaluation or Specialized Training," *American Journal of Sociology*, 102:1652-92.
- Tam, T. 1998. "Getting Ahead in the Labor Market: The Positional Capital Approach." Paper presented at the 14th World Congress of Sociology of the International Sociological Association, Montreal, Canada, August.
- Tsai, S. L. and H. Y. Chiu. 1993. "Changes in Educational Stratification in Taiwan," in Y. Shavit and H. Blossfeld (eds), *Persistent Inequality: Changing Educational Attain-*

ment in Thirteen Countries, pp. 193-228. Boulder: Westview Press.

Tsay, R. M. 1997. "Leaving the Farmland: Class Structure Transformation and Social Mobility in Taiwan," in L. Y. Chang, Y. H. Lu and F. C. Wang (eds), *Taiwanese Society in 1990s*, pp. 15-56. Taipei: Institute of Sociology, Academia Sinica.

Tsay, R. M. 1998. "The Formation of Inequality in Taiwan's State Bureaucracy: A Positional Capital Approach." Paper presented at the 14th World Congress of Sociology of the International Sociological Association, Montreal, Canada, August.

van Meel, R. and H. de Wolf. 1994. "Major Issues for Educational Innovation in Higher Vocational Education in the Netherlands," *European Journal of Education*, 29(2):135-47.

表四：主管地位、晉升機會的影響因素的對數迴歸分析

	現職為主管		晉升的機會	
	一般組 (1)	技職組 (2)	一般組 (3)	技職組 (4)
性別	1.05 (.13)*	.89 (.11)*	.79 (.12)*	.91 (.15)*
年齡	.00 (.10)*	.00 (.00)	.00 (.11)*	.00 (.14)*
省籍	.02 (-.00)	-.54 (-.01)	-.35 (.00)	.46 (.00)
父親職位	.05 (.03)	.06 (.07)*	.00 (.00)	.04 (.05)*
居住地都市化	.12 (.00)	-.08 (.00)	-.13 (-.04)	.03 (.00)
專科程度	.90 (.06)	.59 (.05)*	.40 (.00)	.40 (.03)
大學程度	.11 (.00)	.91 (.04)	1.18 (.14)*	.39 (.00)
初職為主管	.11 (.00)	.19 (.06)*	FFP	.03 (.00)
FFP 為主管	1.30 (.29)*	1.62 (.30)*	現職	-.03 (.00)
			現職為主管	.08 (.00)
				.38 (.00)
-2 LL	210.520	799.593	255.919	574.897
χ^2	152.312***	341.653***	35.401***	81.392***
F	9	9	10	10
樣本數	348	836	348	836
常數	-7.056	-7.582	-4.967	-15.414

* p < .05, *** p < .001。

注：同表二。

2 市場、階級與政治

表八：決定收入因素的迴歸分析

	收入 (取對數)		平均數 (標準差)			
	一般組 (1)	技職組 (2)	1.46 (.59)		1.20 (.59)	
性別	.21 (.18)*	.36 (.30)*	.58 (.49)		.58 (.49)	
年齡	.00 (.23)*	.00 (.21)*	1456.93 (732.70)		1230.45 (685.70)	
省籍	-.07 (-.05)	.11 (.06)	.79 (.41)		.91 (.29)	
父親職位	.01 (.11)	.00 (.05)	73.71 (5.85)		71.44 (4.91)	
居住地都市化	-.02 (-.06)	-.03 (.04)	5.57 (2.12)		5.32 (2.21)	
專科程度	.19 (.12)	.05 (.03)	.16 (.37)		.20 (.40)	
大學程度	.31 (.26)*	.19 (.07)*	.51 (.50)		.05 (.22)	
服務銷售	.54 (.36)*	.41 (.35)*	.19 (.39)		.48 (.50)	
事務工作	.38 (.27)*	.41 (.29)*	.22 (.41)		.22 (.41)	
半專業技術	.39 (.27)*	.52 (.32)*	.22 (.41)		.15 (.36)	
管理專業	.62 (.50)*	.76 (.41)*	.34 (.48)		.11 (.32)	
R ²	.292	.270				
樣本數	262	615				
常數	.349	.216				

* p < .05。

注：收入兩欄同表二。