

研究紀要

滾石不生苔？ 台灣勞力市場中的工作經歷對薪資的影響

蔡瑞明* 林大森**

致謝：

本文在研究進行與論文寫作期間曾獲國科會專題研究計畫、中央研究院「組織主導的當代社會」主題計畫的支持，謹此致謝。本文的分析資料是依據「台灣社會變遷基本調查計畫（第三期第三次）」的調查資料。作者感謝 Tony Tam 在中央研究院主題計畫進行時，介紹 Derek Neal 的論文，促成本文的寫作。作者並感謝陳家倫，以及學刊評審先生提供許多寶貴的意見。當然，一切文責，仍由作者自負。

* 蔡瑞明 東海大學社會學系副教授。

** 林大森 東海大學社會學博士。

收稿日期：2001/5/17 • 接受刊登 2002/11/17

中文摘要

本文的主要目的在於探究勞力市場中勞動者的「工作經歷」（經驗和年資）對其職業成就（薪資）的影響。過去的研究在分析薪資取得的過程時，通常把焦點放在個人與結構的特質，因而忽略了勞動者在公司或行業中所累積的工作經歷的作用。本文試圖透過對工作經歷的精細定義來探討這個議題。本文提出四個指標來測量『工作經歷』：先前經驗、職業經驗、公司年資、現職年資，以便解析這些工作經歷對勞動者薪資的影響狀況。本文分析的結果發現勞工在職業上的經驗比在同一公司工作的時間對於薪資來得有影響力，同一個職業的年資可以有持續的效果。這一點顯示出台灣勞工在公司內的年資的累積效果並不佳，但是持續在同一個職業場域的轉業對於薪資有正面的作用。整體而言，大多數受雇於中小企業的台灣勞工的處境是，在一個公司待得久，對其薪資的提升並沒有很大的助益，並且轉業所付出的代價並不是很高。

關鍵字：工作經歷、勞力市場、薪資、先前經驗、職業經驗、公司年資、現職年資

一、導論

在社會階層的研究中，地位取得模型一直是解釋薪資收入的典範。這個模型的基本架構以個人職業地位的特質：性別、教育、職業地位、聲望、階級等變項作為決定個人薪資的因素(Blau and Duncan 1967; Sewell and Hauser 1975; Jencks et al. 1979; Wright and Perrone 1977)。這個模型將職業與薪資設定一個緊密的關係。但是，職業與薪資之間的關係非常複雜，傳統使用的地位取得模型非常簡潔地連結了職業與薪資的關係，其結果往往也過度簡化了其中所含的因果關係，忽略了勞工的工作經歷，並且將一個動態的勞力市場建構成一個靜態的場域。¹「職業－薪資」的連結看似簡單，其實是一個複雜的關係，傳統的地位取得模型將職業對薪資的影響，視為一個簡單的因果關係：職業（職位）本身決定薪資。但是，職業（職位）是由個人來擔任，個人的職業年資以及勞力市場的經驗，對於薪資都造成一定的影響。這種情形就如同「教育－職業」的複雜關係，也在地位取得模型的分析中被過度簡化(相關討論，參見蔡瑞明、林大森 2000)。

本文認為，探討職業與薪資之間的關係，除了要考慮傳統地位取得模型的因素之外，還要考慮勞動者在職業生涯流動的過程中所累積的工作經歷。社會上流傳一句譏諷職業流動頻繁的諺語：「滾石不生苔」。²這句話實際上展現在勞力市場的意義應該是，人們若常常轉換工作，先前的年資與經歷難以接續，有礙於薪資的提升。這種重視工作經歷的持

¹ 如本文後面將要討論：勞工的職業對薪資所發揮的影響力，並不能單純的以其現職來評估，必須考慮他過去的資歷，而這個資歷的組合是相當複雜的。

² 更完整的說法是「滾石不生苔，轉業不聚財」。頻繁的更換工作，最後的結果是無法累積資歷，難以提高薪資。

續效果的論點，不僅流傳於一般社會中，階層研究者也認為勞動者個人在組織內或組織間持續累積的種種年資和經歷，構成勞動者在勞動的過程中所獲得的「資本」。然而，這些因素往往為大部分階層研究者，特別是地位取得研究取向的學者所忽略(例如，Blau and Duncan 1967; Featherman and Hauser 1978)。專門研究組織內生涯流動的學者(例如 DiPrete 1989; Rosenbaum 1984; Stewman and Konda 1983)，對工作經歷因素較為注意。不過，即使這些研究者考慮到年資因素的影響，但因他們的研究對象通常侷限於單一組織，僅能考慮到勞工在目前職業的工作經歷，未能兼顧到組織間或產業間的流動所形成的不同工作經歷組合對薪資結構產生的影響。³而有些研究(Stolzenberg 1978; Baron and Bielby 1980; Kalleberg and Van Buren 1996; Berg 1981)雖然特別著重結構性因素，如公司大小、公司的類型、產業結構，對於個人薪資的影響情況，卻只強調結構層面的影響，沒有關注到這些結構因素對於勞動者的工作經歷可能具有的意義。近年來，由 Barnett, Baron, and Stuart (2000) 所進行的研究是少見的特例。⁴

本文的目的是要分析勞力市場中工作經歷的薪資作用。首先，我們討論勞力市場理論中有關薪資取得的觀點。根據相關的理論，我們提出

³ 這些研究的樣本通常是一個完整的大型現代組織，其中的大多數員工長期服務於該公司，並沒有經歷組織間的流動，研究者對於員工進入組織前的經歷通常沒有特別重視，有時甚至於沒有測量。他們的研究受到樣本的限制，也不容易推廣到整個勞力市場的情況。

⁴ Barnett, Baron, and Stuart (2000)使用美國加州公務員完整又詳盡的資料分析組織內與組織間的職業流動，是少見的例外。與本文的主題較相關的結果是，他們的分析發現公務體系內組織間的流動有不利因素，因為政治關係與局處(agency)單位的年資難以轉移，組織間的流動通常是無益於職位的升遷。不過，他們的討論以職位升遷為主，而不是本文討論的薪資變動。

一組測量工作經歷的四個指標，並討論這套測量如何能提高我們對於複雜的工作經歷的瞭解。接著，我們勾勒出台灣勞工職業流動的特徵，作為分析與解釋工作經歷的基礎。最後，本文提出一系列的分析模型，檢證台灣勞力市場中工作經歷與薪資取得的關係，並從結構層面來反省台灣勞力市場中「滾石不生苔」的經濟意義，並描繪台灣勞力市場的特殊性格。

二、勞力市場的工作經歷

在勞力市場中，一個勞工的工作經歷至少有兩個面向：一個是他任職單位的年資；另一個是他進入勞力市場後，職業生涯經驗的總累積。本文將這兩者合稱為工作經歷（work experience）。⁵這些工作經歷在勞力市場上，不論是內部或外部勞力市場，都可能有一定的價值。例如，有些勞工在工作中技術逐漸成熟，提升了工作的生產力，因此在職場中可以獲得較高的薪資。但是，並不是每一位勞工在其職業生涯中都只做一種工作，也不一定終身或長期任職於同一個公司。在轉行業、換公司的過程中，由於經驗的累積與資歷的變動，勞工的工作經歷會產生質與量的變化(關於此點，容後詳細討論)，因而對薪資會產生影響。

解釋薪資取得的研究通常採取兩種研究取向：一個是強調個人能力的人力資本論，另一個論點則是以工作（jobs）為分析的焦點。人力資本論認為勞動者的教育、訓練與經驗越豐富者，其工作報酬越高

⁵ 在本文的分析中，為了精確的區分不同的資歷，我們參考了 Neal 等人的界定，將工作經歷分成「經驗」與「年資」兩個範疇。雖然在技術上，都是以從業的年數來計算，不過在理論上，它們是不同的指涉，這一點，我們在後面將有較詳細的討論。

(Becker 1993)，假定薪資的取得大部分取決於勞工的個人特質，其中包含工作經歷。由於人力資本論發展至今已有多數十年，研究者提出不少補充的論點。其中，有些經濟學家批評過去的人力資本論者太重視工作者本身的特質，他們認為勞力市場是由工作所組成，應當將分析的焦點放在勞力市場中工作本身（例如 Lazear 1995a, 1995b; Neal 1998）。而採取這個取向探討薪資結構的又可分為兩個不同層面的探討：一個是強調公司內的職位分佈與同仁間的競爭(如 tournament model，參見 Lazear 1995a)；另一個則是強調勞工職業生涯的變動（如 Neal 1995）。在探討薪資的決定過程問題方面，Lazear 強調工作或職位的重要性。根據他的分析，勞工職位的變動對於薪資有明顯的影響。在同一公司中，經常換職位的工作者可能有較高的薪資，職位的異質性對於薪資有所助益，若在同一職位待得太久，薪資成長的可能性越低（Lazear 1992）。⁶一般說來，對於專業性低的工作，長時間的年資意味著技術能力無法提升，薪資增加的機率較低；相對的，年資對於技術性較高的工作，由於技術與經驗的累積會提高生產力，公司比較願意付出較高的薪資。⁷

Neal 的研究著重於工作經歷的變動與薪資的關係。Neal (1995) 的研究觀察到勞工在勞力市場上常會就職於不同公司、歷經了不同的工作

⁶ 台灣少數公務員升遷模式研究中，張荳雲（1988）的分析台灣發現了相近的結果。

⁷ 在本段敘述中一直有「工作」與「職業」兩個概念的交替出現，其實兩個詞在本文的界定並非完全相同。工作(job)僅是指一個人是否任職，即使勞工歷經不同行業、公司或職位，只要他一直處於在職狀態，就是有工作，跟工作對立的概念是「失業」(unemployment)，也因為如此，才有分析「工作經歷」不同組合的可能。職業(occupation)，是指在某一相同職位上的工作，可能是同一公司、也可能不同公司，請參見 Lazear(1992)、Neal(1995)、以及蔡瑞明、林大森(2000)。

職位、甚至會轉換到不同的行業。如此一來，個人離職、換了新工作，其工作經歷是否具有連續性成爲一個關鍵的問題。Neal 認爲分析勞工的「薪資結構」，至少應該包含三個要素：(a)「經歷」(experience)、(b)「行業年資」(industry tenure)、和(c)「公司年資」(firm tenure)。這三個要素反映在個人的身上則有三個層面：(1)「一般技術」(general skills)、(2)「行業專用的技術」(industry-specific skills)以及(3)「任職公司專用的技術」(firm-specific skills)等 (Neal 1995: 656)，這三種經歷／年資的計算都是以「從業年數」爲標準，雖然在度量上有部分重疊，但在性質上則有明顯差異。利用美國的資料，Neal 發現，整體而言，無論一個人離職後是否還有找工作，所學到的(1)「一般技術」有持續性的影響，但是(2)「行業專用的技術」、(3)「公司專用的技術」是否會有持續性的影響，則要看下一個工作是否換行業而定。一般而言，個人換了新的行業，則(2)、(3)兩項對後來的薪資會失去影響；但是，如果還待在同一行業並只是換新的公司(或部門)，則(3)的影響會降低或消失，但是(2)仍有持續的影響，因此和前者換了行業的情況相比較，對薪資的折損較小。⁸ 因此，更換工作對於一個人的資歷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 Neal 的研究結果，我們得知，假若新工作與舊工作屬於同一行業，那麼先前的經歷(experience)和年資(tenure)會有累積的作用，可以轉化成爲新工作的資歷，而有助於薪資的提升。相反地，假若換新工作是不同的行業類別，則原有的工作經歷就不容易有累積的效果 (Neal 1995; 亦參見 Neal 1998; 1999)。這亦

⁸ 這個研究結果相當符合中國社會中流傳的一句諺語：「隔行如隔山」。早在工業化社會前，人們就瞭解到跨越行業，由於行業技術間轉換上的困難，新入行的人要付出學習的代價是很高的。

即是「轉業不聚財」的意義。

過去台灣的社會學研究對於薪資收入的分析，很少討論到勞動者的工作經歷的作用，以研究的主題而言，大致有下列幾類：一、以縣市平均家庭收入為依據，探討經濟差別構成的區域階層化現象（如蔡明璋 1994）；二、專注於就業型態與薪資報酬兩個角度，探討造成兩性薪資不平等的機制（如嚴祥鸞 1995）；三、以薪資所得作為衡量社會分配是否公平的指標，並且探討民眾以何種原則評斷薪資所得的公平性（如王德睦等 1999）；四、分析台灣民眾所得分配的演變過程，但不從市場經濟切入，而特重其中政治權力的運作（如林忠正 1989）；五、探討教育、收入等因素與階級取得的關係（如孫清山、黃毅志 1995）。以上五個研究大略可以歸類為兩類，前三者是一類，乃探討薪資與其他社會指標（區域階層化、兩性不平等、社會公平性）之關連，重點在於探究這些不平等面向的社會意義，而不在於薪資本身的取得過程。後兩者則屬另一類，把薪資作為研究對象，探討決定個人薪資的因素。前者站在鉅觀的角度，分析影響整體所得分配的因素（政治權力變遷）；後者站在微觀角度，探討薪資取得的過程，主要乃是以階層研究的地位取得模型為基礎，分析性別、省籍、年齡、教育、職業、階級位置等變項與薪資的關連程度。這些階層研究多是以職業地位作為決定個人薪資的主要因素（性別等其他變項為控制變項），很少考慮勞力市場的中介因素，尤其是對薪資有明顯影響的年資。

針對台灣勞工的工作經歷，蔡瑞明與林大森（2000）首先嘗試使用 Neal 對於工作經歷的測量方式，在薪資取得的模型中加入了勞動者的工作經歷和年資的變項，探討工作經歷、工作年資對薪資的影響。他們的分析結果顯示工作經歷對於個人薪資的取得有顯著的影響。但是，與 Neal 的分析相比，台灣勞工的先前資歷對於薪資取得並沒有助益。而且

不同於美國的情況，年資的報酬僅表現在相同的「職業」，不在於相同的「行業」。此外，「職業年資」⁹的影響力也相當顯著，顯示職業專用的技術與薪資的關連性。這個研究指出，在探討年資對個人薪資的影響時，應該要同時考慮公司的年資和行業的年資等相關因素（蔡瑞明、林大森 2000）。基本上，本文是針對此議題做進一步的分析。

在個人的職業生涯中，勞動者轉換行業、轉換公司、或轉換職業，這三個層面是勞工在勞動過程中身份的轉換、就業情境的改變，因此可說是屬於「質」的變化；而勞動者在一個特定位置（不論是一個公司或行業內）的停留時間、持續經歷則屬於「量」的累積。這種質與量的變化與組合，形成了每位工作者的「就業」資本，這些資本或有利於薪資、或有礙於薪資。雖然上述所討論的 Neal 的研究，提供了非常有意義的分析架構與理論假設，但是，他的分析對象是美國的勞力市場。當我們應用他的論點於台灣社會時，值得考慮的問題是台灣的勞力市場本身的特徵，其中包括了產業的特性與勞資的關係等因素。這是下一節要討論的議題。

三、台灣勞工職業流動的特徵

台灣的勞力市場的獨特性提供了台灣勞工特有的流動機會，同時也影響他們在其中的成就形態。許多研究發現台灣經濟發展的一個重要特徵，在於台灣勞力的流動率相當高，並且這些流動不限於中小型企業內，而是普及於各產業之中，在一些產業間的流動率甚至高達 45%（隅

⁹ 他們使用「職業年資」表示從事現在職業的時間，區隔了「初職／現職」、「行業／職業」所可能面臨分類上不周全的問題(參見蔡瑞明、林大森 2000: 173)。

谷三喜男 1995)。若以工作年資來看，台灣的勞工連續在同一公司工作的時間，在製造業方面的工作平均不超過五年，在商業則大約為六年（隅谷三喜男 1995：178）。以台灣特有的勞工保險制度而言，一般勞工的工作變更對年資累積而言是一大損失。¹⁰但是，依此職業流動的統計看來，這種損失並沒有降低台灣勞工職業流動的頻率。另一方面，台灣的勞工在面對轉業後的機會時，大都很自信能很快的在同一行業或不同行業找到相似的工作。根據第三期第三次的「台灣社會變遷基本調查」資料顯示，台灣的勞工對於轉業的看法，大多數人認為他們可以很快適應新工作：在轉到同行業的受訪者中，高達 87.9%認為自己「立刻可以」、「短時間即可」適應新職務，就算轉到不同行業也有 60.2%的人有這樣的自信（參見瞿海源 1998:140-141）。這些發現顯示出台灣勞工對於工作生涯中頻繁轉業的接受性頗高。從跨國比較的觀點而言，台灣的社會流動形態相當具有獨特性：與美國、日本相比，台灣勞力市場的自雇人員的比例仍然有增加的趨勢（蔡瑞明 1999；Tsay 1997；亦參見蘇國賢 2000）。這種職業生涯的流動性高並不是反映了職業的專業性低，或是勞資雙方對工作年資的不重視。台灣的勞動者大部分是在中小企業中工作，其工作的年數都不足以產生年資的累積效果。¹¹這種年資價值低估的現象與台灣的中小企業特性密切相關。台灣中小企業的技術密集性低，企業對市場具有快速反應，產品的變化具有靈活性。在這種

¹⁰ 台灣的勞工保險並不是採取個人帳戶的方式，而是公司帳戶的方式，離開公司就得放棄過去累積的勞保基點。未連續在同一公司就業滿十五年的離職員工，不得領取勞保退休給付。轉業對勞工是有很不利的影響。

¹¹ 特別是和台灣公營機構相比較。軍公教人員除了常有的每年調薪外，還有依個人的年資調整薪資水準；但是，在一般私人中小企業中這種年度和年資的調薪則相當少見。

生產結構下，員工過去累積的年資與在職訓練對於公司的生產力可能沒有太大的影響。這種趨勢所帶來的結果是雇主不願意投資長期的職業訓練在特定的工人，而產業的技術訓練主要以能立即性的應用於生產為主(小池洋一 1992)。

由於台灣這種中小企業的生產技術層次較低，年資與在職中的訓練對於生產力的提升有限，因此相對於教育及其他特徵，資歷的影響不大；而且，在生涯工作流動方面，台灣的勞工比其他國家如美國、日本的勞工有更多公司間流動(Tang and Parish 2000:280)。Tang 與 Parish 檢視台灣勞力整體的就業形態時，發現一個相當清楚的整體社會流動圖像。他們認為台灣的大部分勞動者就業於私人企業，在這些企業中，年輕的員工進入初級的職位，隨後靠著教育學位晉升，到了職業生涯的中間點時則出現了大量轉入自雇的趨勢，這個生涯中點的轉折 (mid-career movement) 可說是勞工在職業生涯中的流動困境、以及工作年資受到貶抑所促成的，他們稱這種現象為「阻隔流動」(blocked mobility)(Tang and Parish 2000: 279-82)。社會學的田野觀察也發現，這個現象和台灣的產業特色有密切的關連，台灣的產業特色對於勞工的職業生涯深具影響力(參見謝國雄 1993)。其中兩個明顯的特徵，一是公民營的差別，另一個是企業規模，台灣的勞工在選擇工作時，經常是以上述兩者作為主要的參考點。主要的原因是，公營機構、大型私人企業提供了暢通的流動管道與年資的保障，而一般的中小零細生產的企業和規模都不足以保障工作的穩定性，年資的效果也難以累積，升遷的管道更是狹隘，提高薪資的機會也比較小。因此，在這種情況下，許多台灣的工作者選擇離職，出來自行創業。就創業的工作者而言，這樣的選擇意味著創業所帶來的利益可能要比離職的損失來得大，因而勞工甘冒失業的風險，尋求向上流動的契機。

勞工如何在職業結構的限制下，根據各種流動機會進行生涯選擇，是一個重要的議題。社會流動的研究一向重視社會結構對於社會成員的影響（例如 Blau and Duncan 1967; Baron and Bielby 1980; Breiger 1990）。近年來，許多學者開始探討就業者本身的生涯抉擇，強調必須同時考慮理性行動的論點與行動者的情境邏輯，認為勞工在勞動生涯中，通常會考量各種因素，做出對自己最有利的流動策略(Goldthorpe 2000)。台灣的勞工如何來思考年資對於薪資所產生的實際效果？一位工作者面對未來職業生涯的抉擇，至少有兩個主要的思考點：一是薪資的多寡，二是職位的高低。除了全面性的加薪之外，工作者的薪資的提升主要來自其生產力的提高，一般說來，年資代表著經驗的累積，提高生產力的重要條件之一，因此可以獲得較高的薪資。另一方面，位置的升遷是一種職業地位的向上流動，也可提高薪資。從這兩個方面來思考，台灣的勞工在職業生涯中，大概有四種主要的提高薪資的管道：一是在同一個公司以年資提高薪資；二是在同一個公司以升遷來提高薪資；三是以更換公司或甚至改行到其他行業的公司就職來提高薪資；第四是自行創業或結束受雇身分自行開業，即一般泛稱的「黑手變頭家」。在這些管道中，後面兩個管道對勞工而言風險較大，效用也可能較大；前兩者則是比較安穩，但是比較沒有立即性的效果，不過，台灣社會大多數的一般中小企業本身制度不確定、經營比較沒有持續性的條件，對於資深的員工相當不利。

最後，還有一個值得考慮的特性是，在台灣的勞力市場中，由於公／民營就業者在薪資、福利、退休制度上有很大的差別，就業於公營或私人公司的區分對於薪資結構的影響，通常比就職於哪一個公司來得有利。台灣的經濟發展過程中，公、民營的區分一直都非常明顯，早期的經濟動力主要來自公營企業的推動，1960年代以後，私人企業的規模慢

慢超過公營企業，但是，私人企業是由數以萬計的小型公司行號所組成，不論是在薪資的計算或升遷的制度方面，都不甚成熟。一般的私人中小企業所提供的薪資、福利不如公營企業。由於公私部門在流動上受到制度性（考試資格）的限制，兩者的流動區隔相當明顯（黃毅志 2001）。使得兩者的比較更具有意義，因此，這個分野對於個人的薪資是值得討論的一個議題。

四、研究假設

在勞力市場中，個人以勞動力賺取薪資，薪資所得是個人成就的一個重要指標。此成就指標不只是社會階層化運作過程的呈現，也代表著勞力市場型塑社會不平等的機制。本文將以薪資決定過程中，不同的工作經歷與年資的影響力作一剖析。如前所述，薪資取決於個人因素與組織因素。如同 Neal（1995）的研究所示，經歷（*experience*）與行業／公司年資（*industry/firm tenure*）反應的是不同的技術能力，因此這些經歷、年資對於個人的薪資所得，具有不同的影響力。台灣的勞力市場的特色之一是小型產業、靈活的生產組織，勞工在勞力市場中的變動相當快，技術的提升不一定要在同一個公司內獲得，因此本文假設，從事於同一個職業的經驗，對於個人薪資取得的影響力最大，甚於同一行業、同一公司或同一職位。但是，過去的工作經歷在變動大的台灣經濟，容易產生「貶值」的現象，因此，其影響力應該會隨著時間而有削減的現象。

假設一：不同工作經歷對於個人薪資取得有不同影響，從事於同一個職業的經驗，對於薪資取得的作用最大。

假設二：經驗年資的影響，會隨著時間而產生先高後低的影響趨

勢。

前面提到有些的研究已經發現並指出，台灣過去的產業生產特性，並不依賴勞工長期的在職訓練，因此，公司組織、產品壽命都具有較高的變動性。而且勞工對於轉業的適應過程也相當有信心。因此，若再配合台灣勞工的相當高的流動率，應該會造成台灣勞工不重視現職年資的累積。在這種高度流動，不強調高技術的產業結構，以及工作的不穩定下，間接地提升了過去的年資的價值。因此，我們提出另一個假設。

假設三：勞工過去的工作經驗比現職年資對薪資的影響來得重要。

過去的研究指出台灣公部門和私部門勞工在職業流動上有明顯的差異。除了比較工作經歷在公／私部門薪資取得的差異之外，本文尚針對「政府機關」和「事業單位」兩個不同的組織進行分析，根據台灣產業公司規模小、勞工快速變動的特性，而且公家機關敘薪主要是以職級為主，因此本文假設工作經歷對薪資的提升效果上，公部門略遜於私部門。其中，在事業單位的資歷作用優於政府機關。

假設四：工作經歷在不同組織具有不同影響力，同樣的經歷在政府部門對提升薪資的影響力較小。

假設五：相對於公部門，在私部門中個人先前的年資對於薪資較具有影響力。

五、研究設計與分析架構

（一）資料來源

本研究所分析的資料取材自「台灣社會變遷基本調查計畫」第三期第三次「社會階層組（長卷）」。此調查研究計畫是由中央研究院社會學研究所策劃，瞿海源教授主持，調查對象為台灣地區 21 歲至 65 歲居

民，施測時間是 1997 年七月至十一月，共有 2596 個有效樣本（瞿海源 1998）。

（二）變項測量

- （1）個人特質：性別：作一個虛擬變項，男性為 1，女性為 0。¹²
- 父母社經地位：將父親職業地位、父親受教年數與母親受教年數綜合起來，換算成標準分數。省籍：作成一個虛擬變項，本省籍為 1、外省籍為 0。教育程度：受訪者的接受教育的年數。
- （2）組織特質：本研究主要處理的對象是「勞工」（受雇者）。雖然「受雇者」在馬克思的界定中都是「無產階級」，我們可以確定這些不擁有生產工具的勞動者，由於自身管理權威、專業性、以及進入不同勞力市場等種種因素，還是會導致薪資所得和升遷機會取得上的差異（Wright 1982, 1985；許嘉猷 1994；蕭新煌 1994）。因此，本研究在探討受雇者時，就特別仔細考量如何「分組」樣本，一方面能夠顧及理論上的意義，另一方面則排除可能干擾薪資的因素。過去的研究如 Wright(1982；1985)的階級實證研究一再的支持「經理位置」(managerial location)的管理權威和決策權力有別於勞工階級的論點，因此本研究將在這部分作分析的統計控制。¹³因此，本研究使用的控制變項

¹² 薪資取得與性別的關係，是勞力市場研究的熱門議題，但是，本文的重點是在工作經歷，性別僅作為一個控制變項，相關著作的討論，請參考 Tam (1997), Reskin (1993)。

¹³ 在勞力市場區隔的情形下，受雇於不同公司規模、不同工作部門的雇員其經驗、年資對於薪資的作用也會有差異，此部分亦需釐清。

如下：

1. 主管職務—現職是／否為主管。以 1 為主管、0 為非主管作成虛擬變項。
2. 工作部門—區分為五：政府機構、公立學校、私立學校、公營事業機構、私人事業。在迴歸模型中作控制時，以「私人事業」為對照組，做成四個虛擬變項。若以部門為依據來區分樣本分組迴歸時，則將「公立學校」併入「公營事業機構」、「私立學校」併入「私人事業」，如此區分三組較為精簡明瞭。
3. 公司規模：以「公司的員工數目」測量之。

(3) 依變項：測量個人的薪資，以月薪計（萬元為單位），並取對數值。¹⁴

(三)工作經歷的操作化

工作經歷是一個複雜的概念。如前文所討論，工作經歷至少牽涉到個人的與組織的面向。在個人的面向方面，主要是勞工在工作上停留的時間；在組織的面向方面，則主要是更換公司或行業的頻率。本研究對工作經歷的測量，使用了兩個「工作經驗」變項與兩個「工作年資」變項。這四個工作經歷變項，配合前面討論勞力市場與勞工職業流動過程中的各種議題，形成本研究的分析重點。過去的研究（如譚令蒂、于若蓉 1996；莊奕琦、許碧峰 1999；Topel 1986）在測量工作經歷時，多

¹⁴ 在本文的分析中，我們試圖使用不同的薪資測量，除了個人薪資收入，還使用全家的薪資，或全家中薪資者的平均值。由於這幾種測量間，並沒有明顯的差異，本文選擇使用個人的每月薪資。

數是使用「進入勞力市場」、「進入目前公司」兩個時間點，先以兩者的時間差距界定為「經驗」(experience)；然後將從後者到受訪的日期之間的時間界定為「年資」(tenure)。¹⁵先前的有些研究是受限於問卷的測量，有些則是為了研究的方便性，才會採用上述這種方法的原因。但是，就理論概念而言，我們認為過去的方法忽略了經歷與年資的複雜性，特別是簡化了工作技術的複雜性。相關的研究已經發現勞工技術的延續性對於他們的薪資具有一定的價值(如 Neal 1995 的發現)，因此，更精確的測量必須同時分析勞工的公司經驗與職業經驗，才能夠有效估計個人薪資的影響因素。因此，本研究對經驗與年資的測量進一步細分如下：

1. 先前經驗(Previous Experience) (PE)：勞動者進入勞力市場後，至「目前職業」為止的累積年數。
2. 職業經驗(Occupational Experience) (OE)：從事現在的職業的年數。¹⁶
3. 公司年資(Firm Tenure) (FT)：進入目前公司迄今的年數。
4. 現職年資(Positional Tenure) (PT)：從事現職迄今的年數。

以上所討論的四個經驗與年資變項，可以圖示如下：

¹⁵ 有些研究，如劉正等(1996)，將工作經歷界定為「進入勞動市場迄今的時間」，沒有區分不同公司的時間的意涵。

¹⁶ 本研究在測量年資與經驗時，是以問卷中「民國幾年任初職」、「民國幾年任現職」等題目，與民國 86 年(問卷施測年)之差距作為界定，這點與過去研究並無不同。但是針對「從事現在職業有多久」，則是不同的概念；針對這個概念的測度，原問卷的題目為：「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)」——由題意可知，這題問的是「從事現在(相同性質)的工作有多久？」因此只要是工作的性質相同，就可視為經驗上的延續。

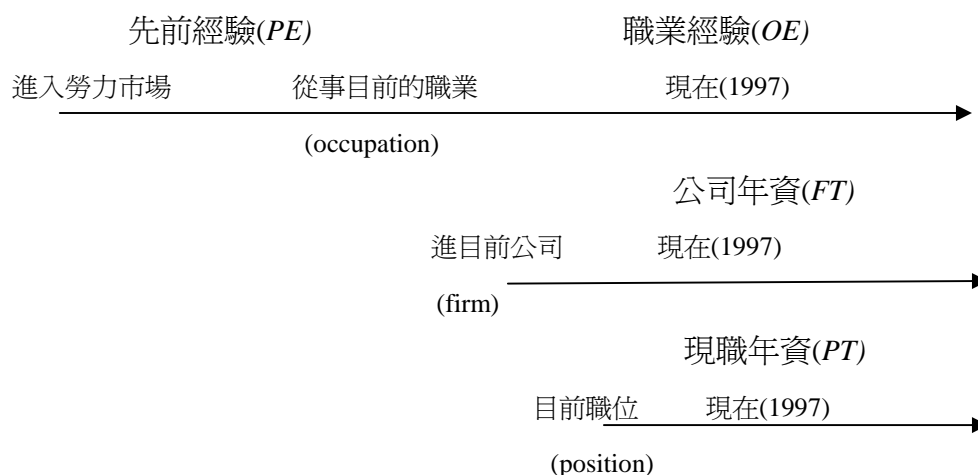


圖 · 工作經歷示意圖

過去的研究對於「工作經歷」的界定大致有二個類型：一個是把進入勞力市場之後的年數都算進去，另一個則是將其扣除「在目前公司的年資」之後的年數。這兩種界定雖然經常被使用，若是面對「從事性質相同的職業，但經常轉換公司」的受雇者時，這兩種方法卻不易準確測出「經驗」的影響力。因此，本研究認為即使換過好幾個公司，只要受雇者從事職業的性質不變，這一段經歷的累積應當具有其生產力 (productivity)。因此，本研究區分了先前經驗／職業經驗 (previous experience /occupational experience) 兩者，希望能對於「工作經歷」變項能提供更大的驗證空間。

對年資的測量方面，目前台灣一般公司的人事制度，除了公務／教育單位會互相承認年資以外，一般私人企業很少會「接收」其他公司的服務年資，勞動者雖然不能將年資轉移到新公司，但是，過去的經驗可能表現在生產力上，而仍然發揮實質的影響力。

六、工作經歷的分析

本研究的焦點在於分析「先前經驗」(PE)、「職業經驗」(OE)、「公司年資」(FT)、「現職年資」(PT) 四個變項與薪資取得的關係。首先，本文針對不同工作部門、階級地位工作者的工作經歷與薪資進行平均數檢定。

表一與表二是檢定的結果。表一的結果顯示，不同工作部門的勞動者，在四項工作經歷上確實有不同的形態，其中服務於「政府機構」和「公營事業」者有較相近工作經歷形態，而「私人事業」與兩個公務部門（政府機構與公營事業）則有明顯的差異。公部門的勞動者的先前經驗（PE）都很短，是四項工作經歷指標中最短者，僅僅只有 3 至 4 年；相對地，私人事業工作者，先前經驗（PE）卻是三者中最長的，平均達 7.4 年。再者，兩個公部門的職業經驗（OE）、公司年資（FT）都相當長，長達 12 至 13 年，然而，私部門勞工的這兩項資歷平均卻僅有 6、7 年，後者為前者之半。現職年資（PT）一項也呈現很大的差異，兩公部門勞工的現職年資（PT）約有 9 年，而私部門勞工的現職年資（PT）僅有 5 年，所有四個變項的差距都極為明顯（顯著水準 $p < .001$ ）。

表一 不同工作部門工作者之工作經歷與薪資檢定

	先前經驗 (PE)	職業經驗 (OE)	公司年資 (FT)	現職年資 (PT)	薪資 (對數值)
全體樣本 (N=1159)	6.63(8.18)	8.30(8.38)	7.30(8.28)	5.87(7.22)	1.13(.56)
政府機構 (N=108)	4.32(6.20)	12.61(8.28)	11.10(8.47)	8.80(7.90)	1.38(.48)
公營事業 (N=143)	3.83(6.64)	13.68(10.04)	13.55(10.62)	9.31(8.98)	1.47(.43)
私人事業 (N=908)	7.36(8.47)	6.92(7.55)	5.87(7.18)	4.97(6.53)	1.05(.56)
檢定結果	***	***	***	***	***

註：1. 格子數據為平均數，括弧內為標準差，檢定結果 *表達 .05 顯著水準，**表達 .01 顯著水準，***表達 .001 顯著水準。2. 工作經歷的單位為「年」，薪資單位為「萬元」取對數值。

根據表一的分析結果，我們可以得知兩個部門的雇用形態與工作經歷有明顯的差異。在公部門中，與勞工現職較無關係的「先前經驗」很短，然而持續同一工作性質的經驗卻很長，進入同一公司之後的年資也非常長，而且同一職位上的年資也不短，從這幾個指標反映出公部門的工作特質是較不重視「先前經驗」，可是一旦進入了相同性質的職業，就待得相當長久，進入一個工作單位之後不易變動，所以年資也就較長。相較之下，「私人事業」部分，先前經驗（PE）最長，表示私部門勞工大都歷經了相當時期的摸索與變動，才進入目前的職業，而後三者職業經驗（OE）、公司年資（FT）、現職年資（PT）是依序遞減，而且都只有 5、6 年，短暫的年資反應出私部門的工作流動的頻率較高，以及職業生涯的不穩定性。經由四個工作經歷變項對比之後，我們大致可以看出公部門的工作較為穩定，勞工的平均經驗年資也較長，相對上，私部門勞工則有較頻繁的更動。

在「薪資所得」方面，不同部門之間也出現了顯著的差距。在以萬元為單位的薪資取自然對數之後，「政府機關」工作者平均薪資為 1.38；最高者「公營事業」為 1.47，「私人事業」最低，僅僅只有 1.05，三者差距亦達顯著，顯示服務於公部門比私部門的薪資所得為高。表二呈現分析不同「階級位置」者四項工作經歷與薪資的差異檢定的結果，我們可以看出「主管階級」與「勞工階級」在前三項工作經歷—先前經驗（PE）、職業經驗（OE）、公司年資（FT）都沒有顯著差異（ $p>.05$ ），只有在「現職年資」（PT）部分達到顯著。主管階級的現職年資（PT）比非主管階級為短，前者平均只有 6.83 年、後者則為 9.08 年，表示勞工在同一個工作職位上的年資，顯然要比主管還來得長。這樣的結果和張荳雲（1988）分析公務員升遷資料所發現的形態，有某種程度的一致性，她發現在相同職務待得愈久的公務員，愈不易升遷。在薪資

方面，「主管階級」比「勞工階級」的薪資來得高，前者為 1.58、後者僅 0.95，差距十分明顯，也比上述三組樣本的差異來得更大。

表二 不同階級地位工作之工作經歷與薪資的檢定

	先前經驗 (PE)	職業經驗 (OE)	非工作 (FT)	現職工作 (PT)	薪資 (對數值)
主管階級 (N=476)	6.31(7.53)	10.73(9.05)	9.18(8.60)	6.83(7.30)	1.58(.58)
勞工階級 (N=1334)	7.06(8.60)	10.58(11.20)	9.77(11.30)	9.08(10.86)	0.95(.64)
檢定結果	p>.05	p>.05	p>.05	***	***

註：1. 表格數據為平均數，括弧內為標準差，檢定結果 * 表達 .05 顯著水準，** 表達 .01 顯著水準，*** 表達 .001 顯著水準。2. 工作經歷的單位為「年」，薪資單位為「萬元」取對數值。

(一) 不同部門的比較分析

上一節的分析檢定顯示出工作部門與工作經歷與薪資，有明顯的關係。為了進一步分析工作經歷對薪資的影響，我們區分了三個工作部門（政府機構、公營事業、私人事業），並進行分組的迴歸分析，以探索各部門工作者其工作經歷對薪資取得的影響。我們的比較策略是以三種類型的模型來進行比較。第一類模型是估計薪資的基本模型，在沒有考慮經驗年資時，先以一個簡單的模型分析哪些因素對於薪資有影響。這一類迴歸模型先估計個人特質變項（性別、父母社經地位、省籍、受教年數）與控制變項（主管職務、公司規模）對個人薪資的影響。這一類模型基本上是考慮個人的特質，以及非年資經歷的因素。第二類模型則是將四個工作經歷變項納入模型中，與第一類模型比較，以探求工作經歷對薪資取得的影響。¹⁷ 整體看來，原來在第一類模型的結果大多沒有因

¹⁷ 值得注意的一個問題是：這四個工作經歷變項間是否存有線性重合問題，而不適宜同時放入迴歸模型？針對這個問題，我們曾進行「多元共線性診斷」(multicollinearity diagnosis) (表略)，結果顯示四個變項共線性雖然存在，但其 VIF

為加入經驗年資變項而有很大的變動，顯示出經驗年資變項的獨特性。最後是第三類模型，為了考慮經驗年資可能有非線性的影響，我們加入四個變項的平方值，以探究經驗年資與薪資之間可能的複雜關係。¹⁸

表三 不同部門的工作經驗年資對薪資之多元迴歸分析

	(A1) 全體樣本	(A2) 全體樣本	(B1)政府 機構樣本	(B2)政府 機構樣本
性別	.33(.03)***	.29(.03)***	.35(.08)***	.27(.08)***
父母社經地位	.02(.02)	.04(.02)**	.07(.04)	.06(.04)
省籍	.03(.04)	.07(.04)	-.09(.10)	-.06(.09)
受教年數	.05(.00)***	.06(.01)***	.05(.01)***	.06(.01)***
主管職務	.27(.03)***	.20(.03)***	.07(.09)	.05(.09)
公司規模	.00(.00)***	.00(.00)***	-.00(.00)	.00(.00)
經驗年資				
先前經驗(PE)		.09(.02)***		.11(.06)
職業經驗(OE)		.16(.03)***		.20(.09)*
公司年資(FT)		.05(.04)		.02(.10)
現職年資(PT)		-.04(.04)		-.07(.09)
Constant	.205	-.056	.497	.105
R square	.403	.463	.402	.566
N	1005	912	92	85

註 1：表格中數值為未標準化迴歸係數(B)，括弧中為標準誤(standard error)。

註 2：*表示.05 顯著水準，**表示.01 顯著水準，***表示.001 顯著水準。

註 3：本表中所有的經驗年資在分析前，皆先除以 10，以調整迴歸係數的小數點，並不會影響分析的結果與解釋。

統計值幾乎都在 5 以下，VIF 值小於 10 者，並不違反最小平方方法的母數檢定（謝雨生、鄭宜仲 1995）。而且，從表三、表四各變項的標準誤(standard error)來看，經不同模型之間的比較，並沒有發現標準誤有變動異常的問題，這些證據已相當程度表示這四個變項並沒有嚴重的線性重合問題（參見 Tam 2001 的討論）。

¹⁸ 為了讓分析表格清楚易於閱讀，我們僅呈現有非線性的關係存在的兩個模型的分析結果(分別是表三的模式 8 與表四的模式 2)。其他沒有非線性關係存在，我們就僅呈現原先的模型。

表三 不同部門的工作經歷工資對薪資之多元迴歸分析(續)

	(C1) 公營事業樣本	(C2) 公營事業樣本	(D1) 私人事業樣本	(D2) 私人事業樣本
性別	.14(.07)	.10(.07)	.34(.03)***	.35(.03)***
父母社經地位	.04(.03)	.05(.03)	.04(.02)	.04(.02)*
省籍	.13(.10)	.05(.09)	.07(.05)	.08(.05)
受教育數	.05(.01)***	.06(.01)***	.05(.01)***	.05(.01)***
主管職務	.15(.07)*	.03(.07)	.27(.04)***	.26(.04)***
公司規模	.00(.00)**	.00(.00)	.00(.00)***	.00(.00)***
經驗工資				
先前經驗(PE)		.12(.05)*		.18(.05)**
職業經驗(OE)		.17(.06)**		.27(.07)**
公司工資(FT)		.05(.05)		.10(.14)
現職工資(PT)		-.04(.04)		-.02(.14)
先前經驗(平方)				-.04(.02)*
職業經驗(平方)				-.04(.02)
公司工資(平方)				-.03(.05)
現職工資(平方)				-.03(.05)
Constant	.474	.132	.231	-.009
R square	.331	.531	.391	.432
N	138	122	763	694

註 1：表格中數值為未標準化迴歸係數(B)，括弧中為標準誤(standard error)。

註 2：*表達.05 顯著水準，**表達.01 顯著水準，***表達.001 顯著水準。

在分析不同部門的資料之前，我們先分析「全體樣本」。表三的模型(A1)與模型(A2)呈現分析全體樣本的結果，顯示在未納入四個工作經歷變項時，六個基本變項對於薪資取得有顯著的影響，男性、教育程度高、擔任主管職務、以及就職於公司規模較大的勞動者，有助於薪資的提高。這個基本迴歸模型相當簡潔，但是整體解釋力卻已高達 40%。接著，我們在模型(A2)中加入了四個工作經歷變項，分析的結果顯示，先前經驗(PE)與職業經驗(OE)兩個變項在模型中皆有正向顯著的影響，表示無論與目前職業是否相同的工作經歷，對薪資取得都有一定程度的助益。

在區分不同工作部門之後，我們進一步釐清工作經歷對薪資的影響。在「政府機構」工作的樣本（模型 B1）方面，根據模型分析的結果，我們發現僅有性別、受教年數兩變項達到顯著，而從事主管職務、或是所服務機關的規模，並不影響個人的薪資所得。模型（B2）加入四個工作經歷變項之後，有職業經驗（OE）一項達到顯著水準。這個結果表示，由於公務機關採用統一薪俸的制度，服務機關的規模與薪資沒有關係；但是，在公家機關服務的公務員雖然透過國家考試來聘任，若有相關於目前職業的經驗，在職業生涯上還是有助於薪資的提升。

「公營事業」是政府出資的生產單位，它雖然是一個公務機構，但是它的組織特性帶有市場競爭與講求技術的取向。相較於上述的政府機關的分析結果，模型（C1）的資料顯示出主管職務與公司規模對於薪資是有效用的。這個分析模型顯示，雖然公營事業是公部門，但事業單位與「政府機構」仍然有所區別。至少我們在模型（C2）控制了四個工作經歷變項之後，發現原主管職務和公司規模兩變項的影響消失了，而工作經歷中先前經驗（PE）與職業經驗（OE）兩者則達到顯著水準，表示這兩種經驗對於公營事業工作者的薪資有正面提升的幫助。相對於一般公務員，公營事業工作者的職業經驗表現相當接近於下面對「私人事業」工作者的分析。

最後兩個模型是針對「私人事業」的工作者所作的分析。與先前模型分析結果不一樣的是，模型（D2）在納入四個工作經歷變項之後，主管職務和公司規模兩個變項的顯著影響力仍是存在，不因控制了其他變項而削弱影響力，這個表示在私人事業裡，擔任主管和服務於大規模的公司，有助於薪資的提升。這一點，與上述的服務於公部門的勞動者的結果不一樣。其次，模型（D2）亦顯示了工作經歷中，先前經驗（PE）與職業經驗（OE）兩個變項的顯著影響，和模型（C2）的分析結果相

當一致，顯示無論是在公部門或私部門，工作經歷對薪資提升都有具體的正向效果。模型（D2）是少數模型中，經驗年資（先前經驗）表現出非線性的影響：先前年資（.18）與其平方（-.04）的顯著影響，表示這個因素對於薪資具有倒 U 字型的影響效果，較長的先前年資對於薪資的正向影響會隨著時間趨緩，形成一個先高後低的趨勢。而且，相對於增加的程度，減緩的程度較低。

總結來說，本研究對每個不同工作部門都進行兩次迴歸分析，前者只包含個人特質變項，後一個模型再加入工作經歷變項（以及其平方值），由兩組模型比較之後，本文發現後面一個模型的解釋力（R squared）都有明顯的提升，其中政府機構分析模型的解釋力由 40% 提升到 56%（.402→.566），公營事業更提升了近 20%（.331→.531），而私人事業也有顯著的提升（.391→.432）。由此可見，在台灣的勞力市場，勞工在各種勞力市場，不論公私部門，工作經歷的累積對於薪資所得的影響具有不可忽視的重要性。

從表三的八個薪資模型的分析結果中，有幾個值得我們注意的現象。第一、在影響薪資高低的因素中，就「組織特質」而言，公、私部門並不一樣。本文所謂組織特質，是以「主管職務」和「公司規模」來測量，這兩個變項在政府機關或公營事業等公部門中並不重要，對薪資的取得的影響不大；可是在私部門裡，就相當程度地影響到薪資的高低。我們認為公部門的敘薪和考核有一定的標準，才會造成這種差異。但是值得注意的是在「政府機構」的樣本中，即使控制了其他變項之後，「職業經驗」（OE）仍然達到顯著，可見「職業經驗」的影響力是相當大的。不過，兩個年資（tenure）變項皆未達顯著，其原因可能在於政府機關多以「職等」來敘薪，雖然轉換工作跑道，到不同的政府單位，職等還是會繼續累加，因此「職業經驗」（OE）一直都有影響力。

這個結果支持了本文的假設一，在部份的模型中，特別是私人事業樣本，我們也發現支持假設二、三的證據。¹⁹第二、四個工作經歷變項對薪資的影響力，在公部門和私部門也不一致，在「政府機構」的分析中，只有「職業經驗」(OE)一項達到顯著影響，可是在「公營事業」和「私人事業」的模型中，發現除了職業經驗(OE)外、「先前經驗」(PE)的影響力也不容忽視。由此推論，工作經歷對於事業部門的影響力，約略大於政府機關，假設四、五都獲得經驗資料的支持。第三、四個工作經歷變項中，僅有兩個「經驗」變項達到顯著水準，公司年資(FT)、現職年資(PT)兩個「年資」變項並未有顯著的影響。我們認為工作部門的區別，還不能夠完全掌握「工作年資」對薪資取得的影響，為了進一步瞭解這些經歷變項的作用，本文以「階級地位」為劃分依據，分別檢證不同階級地位者，其工作經歷對薪資所得的影響。

(二) 不同階級地位者的比較分析

下一個步驟的分析是要比較現職為主管的「主管(經理)階級」和現職非主管的「勞工階級」，這個比較主要是考慮這兩類型的職位具有不同的薪資取得模式。這一系列的基本模型少了上一節的基本模型中的主管身份，加入了工作部門的變項。模型(1)是分析全體樣本的基本模型，結果凸顯了工作部門對於薪資取得的重要性，公部門的勞動者佔有很大的優勢。納入了四個工作經歷之後的模型(2)裡，經驗變項依然達到顯著水準。另外，我們也發現在這個模型內，如同前面的表三模

¹⁹ 由於資料的限制，以及要和「私人企業」作比較，因此本文在分析公務員薪資取得時，很遺憾地，並沒有控制「任用職等」、「通過國家考試等級」等對於公務員敘薪相當重要的變項，分析上難免有所限制。但是，這也凸顯了公家機關這個內部勞力市場的特殊性。

型 D2，經驗年資中的先前年資對於薪資的取得具有非線性的影響，同樣呈現出一個近似倒 U 字型的效果，對薪資的影響力隨著年資的增長而趨緩。模型（3）與模型（4）是針對「主管階級」進行迴歸分析，結果發現兩個模型在個人特質變項上並沒有太大的改變，但是模型（4）中的先前經驗（PE）、職業經驗（OE）兩變項具有顯著的影響，這樣的分析結果顯示工作經歷有利於主管階級者在薪資上的提升。而且經由控制這四個變項之後，模型的整體解釋力也提高不少，解釋力由 25% 提升到 37%。

最後，我們分析的是非主管的一般勞工受雇者的樣本。從表四的分析結果看來，「先前經驗」（PE）、「職業經驗」（OE）、「公司年資」（FT）、「現職年資」（PT）四變項對於薪資取得都呈現出顯著的影響力。這個結果顯示，相較於前面的分析，公司年資與現職年資並非不具影響力，但是，僅有在區分「管理階級／非管理階級」之後，影響力才顯現出來。而且，對於一般勞動者，他們的兩項年資（公司年資與現職年資）的顯著程度（ $p < .05$ ），還是略遜於兩項經驗（先前經驗與職業經驗）的效用（ $p < .001$ ），勞工受雇者的薪資所得雖然受到年資長短的影響，但影響力仍是不及先前的經歷、以及職業經驗。許多研究，例如本文前引 Tang and Parish（2000）的生涯中點的轉折的論點，都指出台灣勞力市場的重要特性之一是管理階級中有不少是自行創業的頭家，這個明顯的特徵可能使得他們的年資在自己的公司內並沒有實質的作用。還有一個值得注意的是，模型（6）的分析結果中，現職年資（PT）的影響是負向的，這表示勞動者在一個公司的特定職位上待得愈久，愈不利於薪資的提昇。不過，公司年資（FT）、現職年資（PT）的實質影響力僅止於一般的受雇者，並沒有表現在「管理階級」的薪資取得過程。

表 14 不同階級的工作經驗年資對薪資之多元迴歸分析

	(1)全體 樣本	(2)全體 樣本	(3)現職兼 主管樣本	(4)現職兼 主管樣本	(5)現職非 主管樣本	(6)現職非 主管樣本
性別	.39(.03)***	.34(.03)***	.29(.06)***	.22(.06)***	.36(.03)***	.33(.03)***
父母社經地位	.03(.02)	.06(.02)***	.05(.03)	.06(.03)*	.01(.02)	.04(.02)*
省籍	-.01(.04)	.05(.04)	.09(.07)	.14(.07)*	-.02(.05)	.00(.05)
受教年數	.05(.01)***	.05(.01)***	.05(.01)***	.06(.01)***	.04(.01)***	.05(.01)***
公司規模	.00(.00)***	.00(.00)***	.00(.00)***	.00(.00)**	.00(.00)**	.00(.00)**
工作部門						
政府機構	.16(.05)***	.05(.05)	-.01(.09)	-.08(.08)	.24(.06)***	.13(.06)*
公立學校	.34(.07)***	.27(.07)***	.01(.20)	-.05(.20)	.45(.07)***	.39(.07)***
私立學校	.22(.12)	.13(.10)	.26(.22)	.13(.20)	.22(.13)	.17(.12)
企業事業	.24(.05)***	.08(.05)	.10(.09)	-.10(.10)	.31(.06)***	.17(.06)**
(對照組：服務於私人事業)						
經驗年資						
先前經驗(PE)		.19(.04)***		.08(.04)*		.08(.02)***
職業經驗(OE)		.28(.06)***		.19(.05)***		.13(.04)***
公司年資(FT)		.13(.09)		.00(.05)		.11(.05)*
現職年資(PT)		-.10(.09)		.01(.06)		-.11(.05)*
先前經驗(平方)		-.03(.02)*				
職業經驗(平方)		-.04(.02)				
公司年資(平方)		-.02(.00)				
現職年資(平方)		-.00(.03)				
Constant	.251	-.098	.456	.125	.294	.079
R square	.395	.464	.254	.366	.375	.407
N	993	901	244	229	749	672

註 1：表格中數值為未標準化迴歸係數(B)，括弧中為標準誤(standard error)。

註 2：*表達.05 顯著水準，**表達.01 顯著水準，***表達.001 顯著水準。

經由以上一連串模型分析之後，我們可以整理出工作「經驗」、「年資」在臺灣勞力市場中對受雇者薪資的影響模式，在先前經驗(PE)、職業經驗(OE)、公司年資(FT)、現職年資(PT)四個變項中，職業經驗(OE)的影響力相當重要，表示一個人在職場上，「何時進入目前的公司」(FT)固然有其重要性，而「何時開始從事與目前

工作性質一樣的職業」(OE)才是最重要的。本研究的結果進一步驗證並釐清蔡瑞明與林大森(2000)的研究結果所呈現的現象。若以這個研究結果來反省「滾石不生苔」的意涵,在分析的過程中,最符應「不滾動」意義的是現職年資(PT)的測量,也就是在同公司、同職位的年資,但是,從資料分析顯示,與傳統的想法相反的發現:在非經理人員樣本中,職業生涯的「不滾動」容易導致薪資上的「不聚財」。其次,真正能夠持續對薪資有正面效益的工作經歷變項,是職業經驗(OE)變項,而不是公司內的年資。因此,我們的結論是:對於轉業不應該有過度負面的看法,除非轉到與原來毫不相干的職業;否則,持續地從事性質一樣的工作,累積下來的資歷,在台灣的勞力市場中對個人薪資具有顯著的提高效果。

七、結論與討論

本文從幾個不同的層面探討勞工個人的「工作經歷」狀況對他們在台灣勞力市場中薪資取得的可能影響。我們建構了四個指標來測量工作經歷的概念,並分析這些指標對薪資取得的影響狀況。本文不僅試圖修正過去地位取得模型研究取向在分析薪資上的缺失,而且以更細緻的測量來檢驗工作經歷在勞力市場上的意義。整體而言,資料分析的結果驗證了本研究討論的議題和看法:勞動者的「工作經歷」是影響其薪資取得的一個重要因素。台灣的勞力市場對於工作經歷的計價並非完全由個人的工作組織所決定,勞工在職業生涯中工作經歷,仍具有顯著的影響。

「滾石不生苔」的再詮釋：職業經驗的關鍵性影響

在台灣的勞力市場中，公司年資未必能夠保障薪資的提昇，反而是從事目前職業所累積的經驗（OE），才是影響薪資增加的主要機制，這個結果頗符合現今職場上的轉業原則，而不是嚴守著傳統「從一而終」的勞資關係與僱傭觀念。根據這個經驗結果，我們可以說在台灣的勞力市場中，單純變換工作職位對薪資的不利影響，並不如換掉整個行業（即轉行）來得高。也就是說，台灣社會中流傳的諺語「滾石不生苔，轉業不聚財」的說法，更貼切的意義其實是太過頻繁地更換不相干的職業，所造成經驗無法累積，而不是指單純變換公司或更換職位所會帶來的負面影響。

本研究同時也檢測出工作經歷在「公家機構」與「私人企業」所發揮的效果的差異。這種現象可能是政府機關的公務員是按照職級來敘薪，導致單純的「年資」對薪資的提昇沒有效果。其次，過去的研究通常僅限於區分公／私部門，在本研究則進一步區分政府機關和事業單位，我們發現公營事業可能因為是事業單位，所以和私人企業的薪資決定型態較為接近，先前經驗（PE）、職業經驗（OE）兩因素都對薪資提昇有正向效果。因此本文推論，造成經驗和年資在「公家機構」與「私人企業」有不同的影響狀況，主要的關鍵在於視其是否為營利形態的企業，而非單純的「公家機構」和「私人企業」的不同。

本文的另一個特點在於區分勞動者的過去經驗與目前的年資。過去的研究模型很少考慮像職業經驗（OE）和現職年資（PT）這類變項可能的影響，很容易混合「經驗」與「年資」的影響，我們的研究提供一個證據指出這兩個因素應該是屬於不同層面的變項。本研究所提出的分析模式區隔了兩者的個別作用，更精確地解析是哪一種「工作經歷」對於個人的職業流動比較具有關鍵性的影響。在台灣的勞力市場，在這四

個「工作經歷」的變項中，職業經驗（OE）在許多模型中都是最具影響力的。

追尋「黑手變頭家」的夢想

台灣勞力市場中，勞工轉業頻繁的特性，加上同一公司的年資並沒有特別助益的條件下，構成一個有利於小資本創業的環境。「黑手變頭家」是台灣中小企業的一個特殊現象，許多研究者對這個現象提出了許多不同的解釋，例如台灣零細化分工的產業特質、中小型製造業的上下游協力網絡特性、小規模的公司升遷無望、喜歡自己當老闆的心態等（參見謝國雄 1989; 1993）。這些解釋分別從社會心理、產業結構、企業組織、職業流動等角度來詮釋這個獨特的現象。這些研究大多是屬於質化的研究，雖然提供了相當深刻和豐富的解釋，但是研究的樣本通常侷限於「黑手變頭家」的勞動者或機會高的群體，並不算是實際比較「黑手變頭家」的勞動者和其他勞動者的差異。本文則是採取量化方法分析調查資料，可以比較廣泛地探討勞動者的「工作經歷」對其個人職業流動的可能影響。假如從推與拉的兩個面向來觀察，熊瑞梅、黃毅志（1992）從社會資源來分析黑手變成頭家的機率，則著重於「拉」的層面，社會資源的豐沛有助於勞工成為頭家。本文的分析發現公司年資並不太具有累積性，而不限於同一公司的職業經驗（OE）則相對上較具有效用。也就是勞工在產業的經驗遠比在公司的工作時間對薪資來得有影響力，顯示出台灣勞工在公司內的年資沒有太大的累積效果。其次，由於台灣產業特性可能因為公司太小欠缺升遷制度，或是公司的升遷機會並不夠開放，使得年資對升遷難以有累積效果，因而提高了台灣勞工選擇離職和自行創業的動機。從勞動者的立場來看，他們在勞力市場爭取薪資提升的過程中，往往面臨許多的抉擇，必須在某些階段觀察勞力

市場的狀況和公司組織的特質，作出其職業生涯的重要決定，以利於自己的職業流動。

作者簡介

蔡瑞明，東海大學社會學系副教授。E-mail：rmtsai@mail.thu.edu.tw。

主要研究興趣在社會階層與流動、勞力市場、教育社會學、組織社會學。近期的研究重點在於高等教育與勞力市場的關連、勞力市場的工作經歷與生涯流動等議題。

林大森，2002年東海大學社會學博士，目前服役中。主要的研究興趣為社會階層與流動、量化研究方法、教育分流、技職教育的制度分析。

參考書目

- 小池洋一，1992，〈技術基礎的形成〉。頁 147-166，收錄於谷蒲孝雄主編《台灣的工業化：國際加工基地的形成》。台北：人間出版社。
- 王德睦、蔡勇美、王篤強、呂朝賢，1999，〈薪資所得公平分配判斷原則及其相關因素〉。《台灣社會學刊》22：47-82。
- 林忠正，1989，〈台灣階層結構、政府角色與所得分配之關係：一個初步的探討〉。頁 457-475，收錄於伊慶春、朱瑞玲主編《台灣社會現象的分析》。台北：中央研究院三民主義研究所。
- 孫清山、黃毅志，1995，〈教育、收入與教育資源和階級過程之關聯〉。頁 151-82，收錄於林松齡、王振寰主編《台灣社會學研究的回顧與前瞻論文集》。台中：東海大學社會學系。
- 莊奕琦、許碧峰，1999，〈台灣不同規模廠商工資差異之實證分析〉。《經濟論文叢刊》，27: 241-67。
- 張荳雲，1988，〈行政組織內的個人事業生涯發展〉。《中央研究院民族學研究所集刊》，66:1-30。
- 黃毅志，2001，〈台灣地區勞力市場分隔之探討：流動表分析〉。《台灣社會學刊》25: 157-200。
- 許嘉猷，1994，《階級結構的分類，定位與估計：台灣與美國實證研究之比較》。頁 21-72，收錄於許嘉猷主編《階級結構與階級意識比較研究論文集》。台北：中央研究院歐美研究所。
- 隅谷三喜男，1995，〈勞動—低工資結構的祕密〉。頁 105-197，收錄於劉進慶、塗照彥、隅谷三喜男主編《台灣之經濟：典型 NIES 之

成就與問題》(中譯本)，台北：人間出版社。

熊瑞梅、黃毅志，1992，〈社會資本與小資本階級〉，《中國社會學刊》16: 107-138。

劉正、Arthur Sakamoto、楊文山，1996，〈教育年數與企業規模對薪資產生的邊際效果：以台灣地區為例的模型分析〉。頁 155-76，收錄於陳肇男主編《人口、就業與福利論文集》，台北：中央研究院經濟研究所。

蔡明璋，1994，〈地區家庭收入的決定因素：區域階層化的初步分析〉。《人文及社會科學集刊》6(2)：231-256。

蔡瑞明，1999，〈台灣、美國與日本社會流動的結構分析〉。《台灣社會學刊》22: 83-125。

蔡瑞明、林大森，2000，〈教育與勞力市場的連結：以台灣的教育分流為例〉。頁 143-190，收錄於劉兆佳等編《市場、階級與政治：變遷中的華人社會》。香港：香港中文大學。

蕭新煌，1994，〈新中產階級與資本主義：台灣、美國與瑞典的初步比較〉。頁 73-108，收錄於許嘉猷主編《階級結構與階級意識比較研究論文集》。台北：中央研究院歐美研究所。

謝雨生、鄭宜仲，1995，〈多元迴歸分析的假定與實例檢討：多元線性重合現象的診斷與處理〉。頁 283-311，收錄於章英華等編《社會調查與分析：社會科學研究方法檢討與前瞻之一》。台北：中央研究院民族學研究所。

謝國雄，1989，〈黑手變頭家：台灣製造業中的階級流動〉。《台灣社會研究季刊》2: 11-54。

謝國雄，1993，〈事頭、頭家與立業基之活化：台灣小型製造單位創立及存活過程之研究〉。《台灣社會研究季刊》15: 93-129。

- 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。
- 譚令蒂、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。
- 嚴祥鸞，1995，〈美國高學歷科技人才的就業型態與薪資報酬：性別差異之分析〉。頁 61-98，收錄於張晉芬、曾瑞鈴主編《美國與台灣社會結構研究》。台北：中央研究院歐美研究所。
- 蘇國賢，2000，〈轉出及轉入自雇身份的生涯路徑分析〉發表於由台灣社會學會主辦「新世紀、新社會：科技、勞動與福利學術研討會」，2000年12月，台北：台北大學。
- Baron, James N. and William Bielby, 1980, "Bringing the Firms Back In: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work." *American Sociological Review* 45: 737-765.
- Barnett, William P., James N. Baron, and Toby E. Stuart, 2000, "Avenues of Attainment: Occupational Demography and Organizational Careers in the California Civil Service." *American Journal of Sociology* 106: 88-144.
- Becker, Gary S., [1975] 1993, *Human Capital*. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press.
- Berg, Ivar. ed., 1981, *Sociological Perspectives on Labor Markets*. NY: Academic Press.
- Blau, Peter M. and Otis D. Duncan, 1967, *The American Occupational Structure*. New York: John Wiley.
- Breiger, Ronald L., 1990, *Social Mobility and Social Structure*. Cambridge: Cambridge University Press.

- DiPrete, Thomas A., 1989, *The Bureaucratic Labor Market: The Case of the Federal Civil Service*. New York: Plenum.
- Featherman, David L. and Robert M. Hauser, 1978, *Opportunity and Change*. New York: Academic Press.
- Goldthorpe, John H., 2000, *On Sociology: Numbers, Narratives, and the Integration of Research and Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Jencks, Christopher et al., 1979, *Who Get Ahead?* NY: Basic Books.
- Kalleberg, Arne L. and Mark E. Van Buren, 1996, "Is Bigger Better? Explaining the Relationship between Organization Size and Job Rewards." *American Sociological Review* 61: 47-66.
- Lazear, Edward P., 1992, "The Job as a Concept." Pp. 183-215 in *Performance Measurement, Evaluation, and Incentives*, edited by William J. Bruns, Jr. Boston: Harvard Business School Press.
- Lazear, Edward P., 1995a, *Personnel Economics*. Cambridge: The MIT Press.
- Lazear, Edward P., 1995b , "A Jobs-based Analysis of Labor Markets." *American Economic Review* 85: 260-65.
- Neal, Derek, 1995, "Industry-Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers." *Journal of Labor Economics* 13: 653-677.
- Neal, Derek, 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, Derek, 1999, "The Complexity of Job Mobility Among Young Men." *Journal of Labor Economics* 17: 237-261.
- Reskin, Barbara, 1993, "Sex Segregation in the Workplace." *Annual Review of Sociology* 19: 241-70.

- Rosenbaum, James E., 1984, *Career Mobility in a Corporate Hierarchy*. NY: Academic Press.
- Sewell, William H. and Robert M. Hauser, 1975, *Education, Occupation and Earnings: Achievement in the Early Career*. NY: Academic Press.
- Stewman, Shelby and Suresh L. Konda, 1983, "Career and Organizational Labor Markets: Demographic Models of Organizational Behavior." *American Journal of Sociology* 88: 637-685.
- Stolzenberg, Ross M., 1978, "Bringing the Boss Back In: Employer Size, Employee Schooling, and Socioeconomic Achievement." *American Sociological Review* 43: 813-28.
- Tam, Tony, 1997, "Sex Segregation and Occupational Gender Inequality in the United States: Devaluation or Specialized Training?" *American Journal of Sociology* 102: 1652-92.
- Tam, Tony, 2001, "Three Common Myths in Quantitative Social Research." *Taiwanese Journal of Sociology* 26: 251-282.
- Tang, Wenfang and William L. Parish, 2000, "Taiwan and China Compared." Pp. 273-305 in *Chinese Urban Life Under Reform: The Changing Social Control* by Wenfang Tang and William L. Parish. Cambridge: Cambridge University Press.
- Topel, R. H., 1986, "Job Mobility, Search, and Earnings Growth: A Reinterpretation of Human Capital Earnings Functions." Pp. 199-233 in *Research in Labor Economics*, edited by R. Ehrenberg. London: JAI Press.
- Tsay, Ruey-Ming, 1997, "Leaving the Farmland: Class Structure Transformation and Social Mobility in Taiwan." Pp. 15-56 in *Taiwanese*

Society in 1990s, edited by Ly-Yun Chang, Yu-Hsia Lu, Fu-Chang Wang.
Taipei: Institute of Sociology, Academia Sinica.

Wright, Erik Olin, 1982, "The American Class Structure." *American Sociological Review* 47: 709-726.

Wright, Erik Olin, 1985, *Classes*. London: New Left Books.

Wright, Erik Olin and Luca Perrone, 1977, "Marxist Class Categories and Income Inequality." *American Sociological Review* 42: 32-55.

**A Rolling Stone Gathers No Moss?
The Effects of Work Experience on Wage in Taiwan's Labor Markets**

Ruey-Ming Tsay

Associate Professor, Sociology Department, Tung-Hai University

Da-Sen Lin

Ph. D. in Sociology, Tung-Hai University

Abstract

The main purpose of this paper is to explore the effects of work experience of Taiwan's workers on their earning. In analyzing the determination of job wage, previous literature often focuses on the effects of individual and structural attributes. Thus researchers of labor markets tend to ignore the effects of work experience, including such as the tenure either in a firm or in an industry. We take up this issue by elaborating the detailed definition of work experience. We classify the characteristics of work experience into four indicators: Previous Experience, Occupational Experience, Firm Tenure, and Positional Tenure, and analyze their effects on wage. The results show that occupational experience, measured by the tenure of one's current occupation, has the strongest influence in the process of wage determination. This result indicates that the accumulated tenure in the same firm does not always pay off. In addition, the price of inter-firm mobility is not as high as one has expected.

Key Words: work experience, labor market, wage, previous experience, occupational experience, firm tenure, positional tenure