

## 台灣地區勞力市場分隔之探討： 流動表分析

黃毅志\*

誌謝：

本文承蒙匿名審查委員提供許多專業的修改意見，亦感謝張晉芬、瞿海源、章英華、林南、許嘉猷、熊瑞梅、謝雨生、陳志柔、劉正與曾敏傑等教授的指正，以及台東師院教育所賴威岑與張雅婷兩位研究生的協助，特此一併致謝。文中缺失，作者自負。

\* 黃毅志 台東師範學院教育研究所教授

收稿日期 1999/12/5 • 接受刊登 2001/4/16

## 中文摘要

本研究根據新結構論的架構，運用 1992 年「台灣地區社會變遷調查階層組」的資料，以流動表分析，試圖回答下列問題：（1）台灣是否存在界線分明、互相流動程度很低的雙元或多元勞力市場？（2）這些勞力市場彼此如何分隔？研究結果顯示：台灣的勞力市場的確存在著分隔的現象，不同勞力市場之間有明顯的流動障礙，而其主要的界線在於公私部門之間。雖然在以行業為分界的核心與邊陲經濟部門、老闆與受雇者的階級分界間，也同樣存在著流動障礙，但不若公私部門之間的流動障礙明顯。同時，我們也發現公司規模並未形成勞力市場分隔的基礎，大公司與小公司之間仍存在著許多流動機會。本文在理論上呼應了新結構論的觀點，將勞力市場引入社會階層化研究。相信此研究取向，可對台灣傳統以地位取得模型為基礎的階層化研究予以補充。

關鍵詞：新結構論、勞力市場分隔、公私部門

## 一、前言

自從七〇年代末期，社會階層化研究中的新結構論，針對傳統地位取得研究或人力資本論的個人主義導向之缺失，將勞力市場的結構面帶入階層化分析以來（Beck, Horan, and Tolbert 1978; Kalleberg and Sørensen 1979），迄今已有二十年；這項強調結構面向分析的階層化研究取向，不但早已在歐美社會引發研究的熱潮（許嘉猷 1986：235-258；鄭讚源 1995；Kerckhoff 1995；Rosenfeld 1992；Kalleberg, Reskin, and Hodson 2000；Reskin and McBrier 2000），也在東亞社會，如日本與中國大陸引起熱烈的回應（Lin and Bian 1991；Kalleberg and Lincoln 1988；Sakamoto and Chen 1991；Sakamoto and Powers 1995；Cheng and Kalleberg 1997），補足了傳統地位取得研究之不足；另一方面，地位取得研究者、人力資本論者與新結構論者的論戰，也蓬勃地展開（Hauser 1980；Smith 1990；Sorensen 1990），這正可刺激階層化研究的開拓與加深。

相對而言，自八〇年代起，在台灣也引起了階層化實證研究的熱潮，就研究的數量而言，地位取得一直佔有很高的比率；新結構論的研究雖然也有頗為傑出的成果，不過其數量與地位取得相較，仍相當有限，許多重大議題仍有待後續研究之釐清。本研究則根據新結構論的架構，運用 1992 年進行調查的「二期三次台灣地區社會變遷調查階層組」資料，做流動表分析，針對下列重要議題作探討，以補先前研究之不足。這個議題是：台灣地區是否存有雙元，乃至於多元，而彼此間少有流動機會的分隔勞力市場？是如何分隔的？依行業、公司規模或公私部門來作分隔？又何以缺乏流動機會？

## 二、文獻檢討

### (一) 國外有關勞力市場的新結構論研究

新結構論的雙元經濟，所指的是經濟組織由兩種截然不同的部門「核心部門」與「邊陲部門」所組成；有些行業由資本技術密集、高生產率、高度壟斷、高利潤的大公司組成，它們構成了核心部門；有些行業則以勞力密集、低生產率、高度競爭、低利潤的小公司組成，它們構成了邊陲部門。而邊陲部門的小公司往往又是核心部門大公司的衛星公司，受到後者的剝削，利潤流入後者（Beck, Horan, and Tolbert 1978; Averitt 1968; Bluestone 1973; Hodson and Kaufman 1982:728-729；許嘉猷 1986：238-240）。

核心部門與邊陲部門的公司規模與利潤不同，也就有著兩種截然不同的勞力市場，這關係著就業民眾的工作條件與事業發展。在核心部門內具有高技術，並享有高利潤的大公司，其發展需要許多具有特定專業技術的員工，因此必須設法留住有訓練、有資歷的員工，於是建立了工作條件較佳的勞力市場來留住員工；工作不但安全穩定、薪資高、福利佳，並有循序而上的升遷機會，隨著教育、年資提高，職位與薪資也隨著提高，此即所謂的初級市場。初級市場之建立，奠基於高利潤的大公司建立的內部勞力市場（internal labor market）；它由一系列技術層級由低到高，薪資也由低到高的相關職位所組成，在員工的事業發展上，低一級的工作是任職高一級工作的必經之途，因此高級工作者也不易直接面臨公司外的謀職者來搶職位；員工的教育或年資提高，代表專業技術的人力資本跟著提高，職位的層級與相對應的薪資也就循序而上。至於邊陲部門的小公司，工作大都不需要多少技術，且少有升遷與提高薪資的途徑，即使教育或年資提高，也難以提高職位與薪資，此即所謂的次

級市場；在次級市場中，員工有很高的離職率，然而工作大都不需要多少技術，遞補進來也很容易，許多員工一再換公司，技術與職位卻沒提高多少（Hodson and Kaufman 1982:729-730; Beck, Horan, and Tolbert 1978; Tolbert, Horan, and Beck 1980；張晉芬 1993，1994；許嘉猷 1986：236-241）。

在財力雄厚的核心部門設法留住員工，所提供的工作條件又優於邊陲部門的情況下，少有員工願從核心流入邊陲；另一方面，核心部門雇方往往又覺得來自邊陲的謀職者，過去常換工作而不願錄用，再加上核心部門往往採取內部勞力市場的制度，新進人員必須從基層幹起，保護許多中高層員工免於面對來自邊陲的謀職者來搶職位，這都降低從邊陲流入核心的機會。因而就換工作者而言，這兩個條件不一樣的勞力市場間少有流動機會，也就形成了分隔的勞力市場（segmented labor market）（Hodson and Kaufman 1982:729-732; Tolbert 1982; Rosenfeld 1992）。

上述新結構論的雙元經濟與勞力市場理論，雖然能將勞力市場的結構面帶入階層化分析，以補足傳統地位取得研究或人力資本論的個人主義導向之缺失（Beck, Horan, and Tolbert 1978; Kalleberg and Sørensen 1979），然而卻無法得到許多美國勞力市場實證研究之支持：

（1）研究證據顯示（Jacobs 1983），基於行業經濟特質所區分的核心部門與邊陲部門之間，並不存在明顯限制兩個部門間流動的障礙；藍白領之間的職業區分才構成明顯的流動障礙。

（2）根據以上的新結構論，基於行業經濟特質，如資本密集度，所區分的核心部門與邊陲部門，決定了勞力市場的特質；各個行業所屬的部門，決定了整個行業所處的勞力市場。然而卻有證據顯示，基於行業所區分的核心、邊陲兩個經濟部門，與初級、次級兩個勞力市場之間，並沒有——對應的關係；往往在同一個行業內，同時存在不同的勞力市

場，屬於核心部門的行業也可存有次級勞力市場，並有證據顯示，行業的經濟特質，也絕非如理論所說的僅為從邊陲到核心的單一向度之概念，資本密集的行業，不一定就是高生產率、高度壟斷、高利潤，並充滿著大公司的行業；行業的經濟特質，應是多向度的概念（Hodson and Kaufman 1982:733-736）。進而言之，與勞力市場有較密切對應的很可能是個別公司的規模大小，而非整個行業；大公司往往存有內部勞力市場，而有較佳的工作條件，而且公司規模越大，職位的層級越多，有越多升遷機會，越具有初級市場的性質；小公司則往往欠缺內部勞力市場，屬於次級市場（Granovetter 1984:332; Villemez and Bridges 1988; Kalleberg and Buren 1996）。大小公司的勞力市場有上述的不同，彼此之間可能也就少有員工流動機會。

由於原有理論得不到實證研究之有力支持，新結構論者對於美國勞力市場的研究，所探討的「結構」之焦點，已從根據行業所區分的雙元經濟與市場，轉向公司大小，探討公司大小對工作條件之影響（Villemez and Bridges 1988; Kalleberg and Buren 1996; Petersen and Morgan 1995）。而新結構論者在日本所探討的焦點，則除了公司大小之外（Kalleberg and Lincoln 1988; Sakamoto and Chen 1991; Sakamoto and Powers 1995; Cheng and Kalleberg 1997），仍然也探討根據行業所區分的雙元部門（Kalleberg and Lincoln 1988; Sakamoto and Chen 1991:298）。

至於林南等人（Lin and Bian 1991）對於中國大陸的研究則顯示：在國家的關照下，在國營經濟部門（包括在國家機關部門與國營事業部門）裏工作，收入、福利與升遷機會都比在非國營部門（包括集體部門與私人部門）為佳，故經濟部門制度地位取得比傳統職業地位取得更重要（Blau and Duncan 1967）；而且在國家的強制指派下，工作部門間少有流動機會，也就形成真正的分隔勞力市場。

林南等人的研究顯示，在中國大陸的勞力市場上，具有重大意義的是國營與非國營部門之分隔，他們並將國營部門稱為核心部門，非國營部門稱為邊陲部門（Lin and Bian 1991）。在中國大陸核心與邊陲部門的分隔仍有重大意義，只是分隔的基礎不是原先新結構論者在美國所強調的行業，而是根據產權所屬區分的國營與非國營部門；而且造成這個分隔勞力市場的機制，在於國家的強制指派，也非原先新結構論者所強調的市場機制。

隨著研究的累積與理論概念的發展，除了行業、公司大小與產權所屬之外，職業也被用來分析勞力市場的分隔，不同的職業間，不但有著流動的障礙，而且工作條件與事業發展也有所不同（Stolzenberg 1975; Sakamoto and Powers 1995; Jacobs 1983）。在 Sakamoto and Powers（1995）的研究中，職業也構成區分勞力市場的基礎；而 Jacobs（1983）則顯示藍白領職業間，而非行業間的區分，才構成真正的流動障礙。

在回顧以上美國、日本與中國大陸所做的研究後可知，雖然雙元經濟與勞力市場理論在美國得不到經驗證據的支持，然而在東亞社會仍為許多研究所採用；除了公司大小以外，根據行業所區分的雙元經濟部門，國營、非國營部門職業類別，乃至於公、私部門，都可能關連到勞力市場的工作條件與事業發展，並成為市場分隔的基礎；實際上它們所分隔的勞力市場，不一定只是原有理論所強調的二元之理念型概念，而有可能是多元的；即使在美國，Hodson（1978）很早就曾在二元概念外，又加入政府部門，而成為多元的（嚴祥鸞 1995：72）。

## （二）國內有關雙元經濟與勞力市場、內部勞力市場之研究

在說明本研究所要進行的資料分析之前，先回顧既有國內新結構論

研究中，有關雙元經濟與勞力市場、內部勞力市場之研究；檢討相對於前述的國外研究而言，這些國內研究所得到的成果，以及受到甚麼限制，沒處理到甚麼問題，以做為本研究分析的焦點。

李誠（1979）試圖對於根據行業所區分的雙元勞力市場理論作檢證，卻由於資料限制，以職業，而非理論所強調的行業，來劃分初級市場與次級市場；他發現在初級市場裏，教育對薪資的影響略高於次級市場。固然職業也可構成勞力市場分隔之基礎，然而他以職業劃分市場，來檢證根據行業劃分市場的理論，並不是沒有爭議性。

瞿海源（1982）發現在都市地區裏教育對職業的影響，高於鄉村地區教育對職業的影響，而認為都市地區可能存有雙元勞力市場理論中的初級市場，鄉村則為次級市場；他並進一步把職業較高的就業者劃歸於初級市場，較低的劃歸次級市場，發現都市地區存有教育對職業影響較大的初級市場，鄉村則為影響較小的次級市場。謝雨生（1994）的研究則指出，近年來教育對職業的影響已不隨城鄉而異，反映出城鄉已趨同質，而沒有雙元分隔勞力市場的現象。

林忠正與洪財隆（1992）則發現 500 人以上的大企業並無較低的離職率，因此沒有明顯的內部勞力市場特質；不過金融保險業的低離職率卻很接近初級市場，與勞力密集工業、商業之高離職率所顯現的次級市場特質形成對比，而符合雙元分隔勞力市場理論。然而他們的研究發現所顯示的各行業離職率之差別卻很小（總樣本高達 5340，差別卻只在統計顯著邊緣），亦不能確定流入金融保險業的比率是否低到可說是「分隔」；而兩個人的條件，如教育一樣，是否在金融保險業者的發展機會與收入，也會比在勞力密集工業與商業者為佳？金融保險業是否具有初級市場的優厚特質？仍有待進一步研究方能確定。

最近譚令蒂與于若蓉（1996）的研究則指出，台灣地區存在兩種不同的勞力市場的運作原理，分別是教育與年資等人力資本變項對初級市



場的薪資產生較大的影響，對次級市場薪資產生較小的影響；而且女性在初級市場的機率比男性低，而較難進入初級市場，這顯示出市場間不易流動的雙元勞力市場特質。然而在她們的研究中，初級市場與次級市場的區分，乃是一個潛隱（latent）變項，並根據統計分析結果對員工所處的市場作區分；而不是根據理論上所強調，可直接觀察與清楚界定的行業、公司大小或公私部門等變項來區分，這也就無法根據她們的研究發現，對理論上有關行業等變項的影響作嚴格檢證。而且她們的研究雖顯示「女性在初級市場的機率比男性低」，也不能代表兩個市場間少有流動機會；依她們所提供的數據（譚令蒂、于若蓉 1996：301），不論是男或女，大多數都仍在初級市場，男女在初級市場的機率差別並不大；兩個市場可能仍有許多流動機會，即使是女性，可能也有許多機會流入初級市場。

張荳雲（1988）與張晉芬（1993），近年曾針對特定組織做調查，對於內部勞力市場進行研究。張荳雲（1988）針對公務行政組織做調查，發現公務員在公務行政組織取得初職後，主要以教育與年資來決定升遷，這反映出公務行政組織所具有的科層體制內部勞力市場之特色。張晉芬（1993）則根據三項指標：（1）是否公司內有明確的升遷序階？（2）是否除基層工作外，其餘都由內部升上來？以及（3）是否層級越高所需知識技術層級越高？來認定具有好幾千名員工的光明公司之C廠，符合內部勞力市場之特質；然而是否大公司通常都存有內部勞力市場，仍有待進一步研究釐清。

以上研究大都以個人為分析單位，張晉芬等人（Chang et al. 1988）、曾敏傑（1998）則以行業為分析單位，探討台灣各行業的經濟結構與勞力市場，以釐清有關雙元經濟與勞力市場的問題。張晉芬等人根據各行業的經濟結構與勞力市場變項作探索性主成份因素分析，共得到四個因素，而非美國的雙元經濟與勞力市場理論所認定的一個因素或

向度 (Tolbert, Horan, and Beck 1980)。曾敏傑則運用 1991 與 1992 年的資料作分析，針對行業的經濟結構，如利潤率、資本密集度、競爭性與公司規模等變項作探索性因素分析 (取  $\lambda$  大於 1)，也得到四個因素；並根據經濟結構變項做群落分析，把行業分為核心與邊陲部門，發現核心部門的勞力市場條件，如教育、收入較高。

綜合上述文獻檢討，許多國內研究雖具有啓發性之論點，能增加我們對於台灣勞力市場的認識；不過卻仍由於資料限制，往往僅能根據一些現象，如金融保險業的低離職率，城鄉教育對職業影響有別，來間接推定可能存有雙元勞力市場或內部勞力市場。即使曾找到指標來認定勞力市場，如李誠，然而所用的指標仍有爭議性；而且這些可能存在的雙元勞力市場間，是否少有流動而真正構成分隔，仍有待於進一步流動研究之釐清。

### (三) 台灣勞力市場的重要性質

在回顧從美國社會所建構的新結構論，以及相關經驗研究之發展後，接著說明可能無法用既有理論來解釋的台灣勞力市場之重要性質，這也是本研究所要詳加探討的焦點。和美國相較，台灣的勞力市場可能具有下列性質，為美國研究者較少強調的：

(1) 台灣過去多年以來由國民黨掌權，建立了有力的國家管制；這與中國大陸由共產黨專權，建立強而有力的國家管制相較，顯得有類似之處。在國家的關照下，海峽兩岸的公家，特別是國營部門，都分配到優厚的資源 (張晉芬 1999；林忠正 1989；徐正光、蕭新煌 1996；Lin and Bian 1991)。在台灣的公家部門工作，不但工作穩定、福利優厚、社會地位高，為許多人所嚮往 (Gates 1987；陳志柔 1995；黃毅志 2001)，而且很可能普遍存在著典型科層體制內部勞力市場 (張荳雲 1988)，具

有初級市場的性質，工作條件往往優於私人部門中普遍存在的次級市場，而能降低從公到私部門的流動意願與機會；而且要進入公部門，又往往需要相當的教育，才能通過考試，這又妨礙從私到公部門的流動（黃毅志 1997）。與中國大陸的國營、非國營（含私人）部門區分類似，在台灣公私部門的區分，很可能關連到勞力市場之不同，而公私部門間可能又少有流動機會，構成勞力市場分隔；然而與中國大陸不同的是，在台灣構成公私部門分隔的主要機制，應當是公家部門對於教育與考試的要求（黃毅志 1997），而非中國大陸的國家強制指派，也非新結構論者在美國所強調的市場機制。

（2）與公家部門所展現的內部勞力市場相較，私人部門大多數為中小企業（或公司），其中許多又是家族企業（林忠正 1989；周添城 1989；謝國雄 1989），其勞力市場與公家部門有許多不同。私人部門中除了中小企業規模較小，工作階梯往往很短之外，在許多家族企業裏，非家族成員很難升到高層職位（Hamilton and Biggart 1988；陳介玄 1994；謝國雄 1989；林忠正 1989；徐進鈺 1999：91；黃毅志 1997），所屬員工往往工作幾年後就跳槽為別的企業雇用；此外，也有不少在既有企業學得專業技術後就自行創業，與原企業競爭（林忠正 1989；謝國雄 1989；徐進鈺 1999）；在如此高度的企業間流動情況下，各企業不願提供充分的在職訓練，避免已訓練好的人才流失；而為了要得到所需要的專長之人才，往往就透過挖角來爭取別家企業的人才（徐進鈺 1999），這又進一步提高企業間的工作流動。

根據上述文獻檢討，在私人部門企業（或公司）裏的工作階梯往往很短，許多外來員工一進來就佔有中層職位的情況下，在私人部門企業，特別是中小企業裏，非家族成員很難升到高職位；既使在大企業，乃至於核心部門裏的員工，在企業內向上流動的機會可能也不多，這特別是

從基層幹起的；為求事業生涯發展，私人部門裏的員工，不論是在大、小企業，核心、邊陲部門裏，往往就向外流動，如跳槽或創業當老闆；不過這些根據文獻所推論的可能流動機會，仍有待進一步的假設檢證。

(3) 由於有許多規模較小、較容易創業的小老闆就業機會，乃有許多從受雇者轉變成老闆的工作生涯階級流動機會，這很可能會跨越勞力市場上構成流動障礙的分隔界限，如公私部門間的界限；在台灣當小老闆，不論是雇有少數員工或沒雇員工的小老闆，與受雇員工，如製造業的受雇者（黑手）相較，由於具有產權，而工作具有自主性，並降低了被剝削的機會，收入也較高，而為許多人所嚮往（謝國雄 1989；孫清山、黃毅志 1995；熊瑞梅、黃毅志 1992），即使某些部門存有內部勞力市場，也不一定能防止員工轉業當小老闆。

#### （四）本研究假設

根據先前的文獻檢討，可對台灣勞力市場的流動機會提出下列有關工作生涯流動的假設，<sup>1</sup>以供統計檢證。這些假設所說明的流動，主要論及勞力市場分隔的議題，不過也涉及可能跨越勞力市場分隔界線的受雇者與老闆間之階級流動。

假設 1：依先前的國內研究所顯示的台灣勞力市場性質（如張荳雲 1988；黃毅志 1997），與中國大陸的相關研究（Lin and Bian 1991），很可能台灣公家部門與私人部門間少有流動機會，構成勞力市場上的流動分隔界限。

---

<sup>1</sup> 這些研究假設的建立，雖有部份是根據相關理論文獻的明確陳述，不過有部份則是根據相關文獻所顯示的台灣勞力市場性質作推論，特別是流動機會的部份；畢竟有關不同勞力市場間流動的量化研究，還不是做得很充分，如公、私部門間的流動。

假設 2：依國外原先的新結構論，可預期在私人核心部門行業，與邊陲部門間少有流動機會。不過若依台灣勞力市場的性質，主要由於私人核心部門的公司也不容易建立內部勞力市場，可提出對立假設 2'：核心部門與邊陲部門間，仍有許多流動機會，難以構成分隔的界限。

假設 3：依國外的新結構論，很可能規模不同的大小私人公司間少有流動機會。不過若依台灣勞力市場的性質，主要由於私人的大公司也不容易建立內部勞力市場，可提出對立假設 3'：大、小公司間仍有許多流動機會。

假設 4：若依台灣勞力市場的性質，可預期老闆與受雇者間有許多流動機會。

### 三、研究方法

#### (一) 資料來源

本研究主要根據「台灣地區社會變遷調查二期三次社會階層組」資料做分析；這項調查以 20-64 歲民眾為對象，在 1992 年進行調查，不但為全國性大樣本資料，而且針對社會階層問題作調查，蒐集了許多有關社會流動與勞力市場的變項（瞿海源 1992）。就勞力市場變項而言，這次調查蒐集了在理論上很重要的「最初工作與現在工作所在的整個公司（或機構）大小」的資料，除了 1997 年三期三次社會變遷調查階層組資料之外，這筆資料是歷年的社會變遷調查資料中所僅有的。然而若運用三期三次階層組資料作分析，卻會受到下列的限制：

(1) 無法根據資料清楚地判斷就業樣本是否有「換過工作（指換公司或機構）」，也就無法針對換工作者的流動作分析，以嚴格檢證分隔的勞力市場理論；這在後面的分析方法一節中，會做進一步說明。

(2) 並無合適的行業分類架構，能將 1997 年就業樣本的行業分為核心或邊陲部門。曾敏傑（1998）的分類是根據 1991 年與 1992 年，各行業的經濟結構與勞力市場變項所建構的；依他的觀點，這項分類較適合反映 1990 年代初期的雙元結構。

由於就本研究目的而言，二期三次階層組資料以外的社會變遷調查資料，所能分析的勞力市場變項都有所不足，就本研究進行的所有分析而言，都無法藉著合併不同年份的資料來提高樣本數；不過就這些分析而論，二期三次階層組資料還是夠用。

至於本研究所選用「最初工作與現在工作」資料齊全，以進行流動表分析的樣本總共 1503 人，除了最重要的最初與現在工作部門之外（可參見表 2），其主要特性之分佈見表 1。表 1 顯示本研究所分析的樣本，以男性居多（57.4%）；年齡偏低，39 歲以下者佔了 60.1%；教育程度為大專以上者佔了將近四分之一（23.3%）。

## （二）變項測量

有關勞力市場分隔之變項。根據文獻檢討，本研究所要探討「有關勞力市場分隔」之變項測量如下：

(1) 公私部門：以政府機關、公營事業機構與公立學校為公家部

表1 本研究所分析樣本主要特性百分比分佈表

性 別	年 齡	教育程度
男性 57.4%	20-29歲 27.1	小學以下 30.6
女性 42.6%	30-39歲 33.0	國初中 15.3
	40-49歲 20.5	高中職 30.8
	50-64歲 19.4	專科 12.5
		大學以上 10.8

門，其餘包含私人事業、私立學校，為私人部門。

(2) 私人公司（或機構）大小：以僱有員工 10 人以下的為小公司，11 至 100 人為中公司，101 人以上為大公司，藉此來給私人企業受僱者所處的公司規模做分類。本研究並不以 1000 人以上的大企業為大公司，原因是：1000 人以上的大企業之工作者實在太少了，僅佔樣本總數 3.7%（瞿海源 1992：184）。

(3) 經濟部門：本研究依曾敏傑（1998）的研究結果，把在私人部門的就業機構作劃分：根據機構所在的行業，分為核心與邊陲部門。<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> 曾敏傑（1998）所劃分的核心部門包括了水電燃氣業、運輸倉儲及通訊業、金融保險業，及製造業中的紡織、金屬、石化、電力機械等行業；邊陲部門包括了礦業、土石採取業、營建業、金融保險業除外大多數的服務業（包含商業），及製造業中的成衣服飾、造紙、非金屬家俱等行業（表略，詳見曾敏傑 1998：376）。曾敏傑並沒給農林漁牧獵業作劃分，不過若依理論對於核心、邊陲部門的定義，以及 Beck, Horan, and Tolbert（1978），Tolbert, Horan, and Beck（1980）的研究，農林漁牧獵業顯然屬於邊陲部門，本研究也就把它歸入邊陲部門。

由於曾敏傑的分類是根據 1991 年與 1992 年之資料，較適合反映 1990 年代初期的雙元結構，而適用於本研究所用 1992 年社會變遷調查資料之分析。然而用現在的經濟結構來看，有些行業的分類可能就很有問題，如將紡織業歸核心部門。曾敏傑除了建立上述自己的分類外，也曾根據 Kaufman, Hodson, and Fligsten（1981）的方法，運用同年的資料，建立另一套將行業劃分於核心或邊陲的分類，其中紡織業就屬於邊陲部門。不過他所做的進一步卻仍顯示：他自己的分類之建構效度，優於根據 Kaufman 等人方法所建立的分類。就本研究而言，必須在以上兩套分類中選擇一套，既然曾敏傑分類的整套效度較佳，也就選用他的整套分類，即使當年的紡織業會劃歸於核心部門。

至於核心、邊陲的分法雖受許多批評，本文卻仍將此分法納入文獻檢討與統計分析的理由，主要是因為近年仍有許多國內外社會、經濟學者（如 Sakamoto and Chen 1991；林忠正與洪財隆 1992；Cheng and Kalleberg 1997:1236-1237；曾敏傑 1998；Kalleberg, Reski, and Hodson 2000），雖有 Hodson 及 Kaufman 的批評在先，仍用到如

(4) 階級位置：將私人部門就業者，分成為機構或為別人工作的受雇者，以及擁有生產工具，為自己工作的老闆階級，這包含了雇有員工的資本家，與不雇有員工的小資本家 (Wright and Perrone 1977)；台灣的老闆，大多數是小資本家；即使是雇有員工的資本家，仍然大都是雇有少數員工的小老闆，雇用員工 11 人以上的僅佔資本家總數 19%，而佔老闆總數 6% (瞿海源 1992: 181)；台灣的老闆絕大多數是小老闆。

依據上述四個有關勞力市場之變項，可將所有受訪樣本本人的最初工作，與現在工作所處的勞力市場分成公、私部門；其中私人部門還可依受雇者就業機構之公司大小，機構所在的行業分為核心或邊陲經濟部門，以及「是否為老闆」之階級位置，分成八類；一共將勞力市場分為九類如下：

- (1) 私人核心部門老闆階級
- (2) 私人核心部門小公司受雇者
- (3) 私人核心部門中公司受雇者
- (4) 私人核心部門大公司受雇者
- (5) 私人邊陲部門老闆階級
- (6) 私人邊陲部門小公司受雇者
- (7) 私人邊陲部門中公司受雇者
- (8) 私人邊陲部門大公司受雇者
- (9) 公家部門受雇者

由於本研究所用的樣本還不夠大，也就只根據行業、公私部門與大小公司，分出九類勞力市場，而不進一步根據職業對勞力市場作更精細的分類，以分析勞力市場分隔的問題；不過本文在最後，仍會引用台灣

---

此的分法；而本文正要根據台灣本地社會結構的性質，與流動表分析的實證結果，向學界說明這種分法在台灣不一定很有意義。



有關職業勞力市場分隔的實證研究發現，與本研究的資料分析結果作比較，進一步檢討台灣勞力市場分隔的基礎。

在確定九類勞力市場之後，接下去所要探討的是公私部門、大小公司、核心與邊陲間是否欠缺流動而構成勞力市場分隔；然而若依謝國雄（1989），以及孫清山與黃毅志（1995），在台灣當小老闆，不但工作具自主性，收入又高；許多從受雇者轉變成小老闆的工作生涯流動，是否會跨越以上可能存有的勞力市場分隔界限，也就成為非常值得探討的焦點；本研究在進行流動分析時，也就特意把老闆階級區分出來。<sup>3</sup>

### （三）分析方法

本研究依據上述的九類勞力市場，來給就業民眾的最初工作與現在工作的勞力市場作分類；並參考 Tolbert（1982）與 Jacobs（1983）的研究，先對所有就業樣本做分析，隨後再針對其中換過工作（公司或機構）的樣本作分析；以探討他們的工作生涯中，在勞力市場間的流動，或市場分隔之情況。根據 Tolbert（1982）對於美國勞力市場所作的分析，就所有業者而言，在前述兩個經濟部門或勞力市場間的流動機會不多，他並以此做為存在分隔的勞力市場之佐證。不過若依 Jacobs（1983）的

---

<sup>3</sup> 為家裡工作的家屬工作者佔樣本中就業民眾 9%，人數雖不多，不過也不容忽略；他們既不是老闆，也不是受雇者，也就不易在上述的九類勞力市場中作歸類。然而他們是現在的老闆之家屬，很可能當現在的老闆從過去受雇者的身份變成老闆時，他們也就變成家屬工作者（謝國雄 1989）；就流動，乃至於工作場所而言，家屬工作者與老闆往往是一體的，因在本研究在進行流動分析時，也就把家屬工作者歸入老闆階級中，而以探討眾多小老闆就業機會所帶來的就業市場流動；在此現為老闆階級之樣本中，家屬工作者只佔了 24%。在本研究所做的進一步分析中，曾將他們從老闆階級中剔除，而不納入統計分析，所得到的發現仍與正文所顯示的沒多大不同。

論點，這可能是有許多人並未換工作，他們不可能有部門間的流動所致；若要對分隔的勞力市場理論作嚴格檢證，必須針對理論所關注的換工作流動者作分析，這仍可能會發現有許多部門間的流動機會，並沒有明顯的流動障礙，而不支持理論；Jacobs 針對流動者所做的實證分析也顯示：部門間並沒有明顯的流動障礙。

筆者則認為 Tolbert (1982) 與許多流動表分析一樣 (Featherman and Hauser 1978, Snipp 1985; Stier and Grusky 1990)，分析所有就業者的代內工作流動，能顯現出整體勞力市場的流動結構，自有其意義；不過仍必須針對換過工作的流動者做進一步分析，以嚴格檢證理論假設。

至於本研究分析台灣的就業民眾在九類勞力市場間流動，所運用的統計分析方法，除了百分比流出、流入表之外（見表 2），並參考 Western and Wright (1994:615-619) 的跨界限 (boundary-crossing) 對數線性模型，同時分析以上 9×9 流動表中，公私部門、大小公司、核心與邊陲，以及老闆與受雇者間，所存在的流動障礙或勞力市場分隔，以顯現整個勞力市場的流動結構。本研究的對數線性模型各格的互動項，基本上可用下列方程式表示：

$$\begin{aligned} \ln R_{ij} = & \text{準獨立參數 (QI)} + \text{跨階級流動參數} \\ & + \text{經濟部門內不流動參數} + \text{大公司內不流動參數} \\ & + \text{中公司內不流動參數} + \text{小公司內不流動參數} \end{aligned}$$

在這個式子中， $R_{ij}$  為流動比， $\ln R_{ij}$  即為互動項。「準獨立參數」在流動表對角線的九個格子中（請參見表 2），各有一個參數，共有九個參數，用來代表從最初工作到現在工作，就業民眾在九類勞力市場不流動或封閉的機會大小；數字越大，代表不流動的機會越大；數字越小，代表不流動機會愈小，或流動機會越大。若依假設 1，可預期「準獨立參數中代表公家部門受雇者不流動的參數之估計值，為顯著的正值（

$P < .05$ )」。

「跨階級流動參數」代表跨越老闆與受雇者階級界限流動的機會，數字越小（如負值），代表跨階級界限流動的機會越小。在流動表的設計矩陣（Design Matrix）上，以代表跨越界限的流動者之格子為 1，如在表 2 上，代表初工作為私人邊陲部門 1-10 人公司的受雇者，而現工作為私人核心部門老闆者的格子；沒跨越界限的為 0，如在表 2 上，初為私人邊陲部門 1-10 人小公司的受雇者，而現為私人核心部門 101 人以上大公司受雇者的格子。由於台灣存有許多規模較小、較易創業，並為許多人嚮往的小老闆創業機會（謝國雄 1989；孫清山、黃毅志 1995），而受雇者與老闆間有許多流動機會（假設 4），當可預期「此參數不會很小；即使為顯著的負值，反映出階級流動還是存有障礙，仍不會負得太多」。

「經濟部門內不流動參數」代表初、現工作都在同一經濟部門，如都在核心或都在邊陲部門內而不流動，這包括在同一部門內換公司的部門內不流動之機會。在設計矩陣上，以在初、現工作都在核心部門而不流動，或都在邊陲部門內而不流動者為 1，其餘，即初、現部門為不同部門的流動者為 0。<sup>4</sup> 依假設 2，可預期「此參數為顯著的正值」；若依假設 2'，可預期「即使為正值，仍不會太大」。

「大公司內不流動參數」代表初、現工作都在大公司內而不流動，這包含雖在不同公司間換工作，不過都仍在大公司內工作的機會。在設

---

<sup>4</sup> 由於公司規模分大中小三類，經濟部門也分成公家部門與私人核心、邊陲部門三類；而不像階級位置只分了受雇者與老闆階級二類，用一個跨界限參數就可分跨階級流動。在此 9×9 流動表上，用跨界限參數同時來分析不同公司規模、經濟部門間的流動，跨階級流動，以及常見的對角線上不動之傾向（Western and Wright 1994），就會變得非常複雜，這會比附表 1 還複雜得多，本研究也就不用跨界限參數來分析不同公司規模、經濟部門間的流動。

計矩陣上，以初、現工作都在大公司內而不流動者為 1，其餘為 0。「中公司內不流動參數」代表初、現工作都在中公司內而不流動的機會；在設計矩陣上，以在初、現工作都在中公司內而不流動者為 1，其餘為 0。「小公司內不流動參數」代表初、現工作都在小公司內而不流動的機會；在設計矩陣上，以初、現工作都在小公司內而不流動者為 1，其餘為 0。依假設 3，可預期「這三個公司參數為顯著的正值」；若依假設 3'，可預期「即使為正值，仍不會太大」，並有可能達不到顯著。

根據以上方程式，流動表上各格的互動項，可逐一計算出來，請參考附表 1；而流動比之計算，只要對互動項取反自然對數即可。從附表 1 可清楚地看到：對角線兩邊的互動項呈現對稱的現象，這符合 Sobel 等人（1985）所建議的準對稱（Quasi-Symmetry）模型之準對稱條件。然而 Sobel 等人的模型，有一個很大的缺點：參數太多，不夠簡潔（Guest, Landale, and Mccann 1989:364; Bearman and Deane 1992:43；孫清山、黃毅志 1997）；本研究的模型，則不但參數較少，而且參數都有清楚的理論意義，而容易作清楚的詮釋。

除了以上的互動項方程式之外，很類似地，各格期望次數可表示為：

$$\ln F_{ij} = \mu + \lambda_{xi} + \lambda_{yj} + \text{準獨立參數 (QI)}$$

$$+ \text{跨階級流動參數} + \text{經濟部門內不流動參數}$$

$$+ \text{大公司內不流動參數} + \text{中公司內不流動參數}$$

$$+ \text{小公司內不流動參數}$$

$\mu$  為主效應， $\lambda_{xi}$  為列效應， $\lambda_{yj}$  為行效應。

## 四、研究發現與解釋

### (一) 勞力市場生涯流動百分比交叉表分析

從表 2A 可看到台灣地區就業的受訪樣本，從初工作部門到現工作部門生涯流動之人數分佈。表 2A 有對角線上各格人數偏高的不流動現象，這特別是在公家部門、核心部門老闆階級，與在邊陲部門老闆階級內不流動的現象最明顯；即使這些老闆有所流動，往往也是流動到別的部門當老闆，如在核心部門老闆內不流動的有 15 人，從核心部門老闆流動到邊陲部門當老闆的也有 7 人；整體而言，跨越核心部門與邊陲部門界限的流動顯得很頻繁。特別值得注意的是：即使在公家部門內有高度不流動的現象，流出公家部門者，往往也流向老闆。

表 2B 對表 2A 的人數分佈，做進一步的百分比分析；列百分比即流出表，行百分比即流入表。對此流出表做探討，也會得到以上表 2A 的發現，此外特別值得注意的是：

(1) 現為邊陲部門老闆的比率 (36.3%)，高出初為邊陲部門這項老闆的比率 (23.8%)；不但初為邊陲部門老闆者，現絕大多數不流動 (83.2%)，而且有許多初為其他部門的工作者流向邊陲部門老闆：這包括許多初為核心部門受雇者的跨階級與經濟部門之流動，初為邊陲部門受雇者的跨階級流動，以及初為公家部門的跨階級與公私界限之流動。同樣地，現為核心部門老闆的比率 (3.9%)，也高出初為這項老闆的比率 (2.0%)，不但初為核心部門老闆者有半數不動 (50.0%)，也吸入一些初為其他部門的流入者，特別是初為核心部門的受雇者。

(2) 雖在表 2A，有對角線上各格人數偏高的不流動現象，然而在計算列百分比之後，卻可清楚地看到不流動的主要是核心、邊陲部門老闆，以及公家部門；三者不流動的比率都在一半以上，公家部門的比率



高達 69.9%。對角線其餘各格都是私人公司受雇者，不流動的比率都不是很高；核心部門小公司受雇者最低，僅 16.7%；邊陲部門的中公司受雇者最高，也不過 34.1%；私人公司受雇者流動的機會比老闆、公家部門高得多；即使是大公司也留不住員工，核心部門大公司與邊陲部門大公司，流向核心或邊陲部門老闆的比率分別達 24.5%（= 3.3%+21.2%）與 24.4%，已接近不流動的比率（分別是 30.5%與 30.1%）。公家部門流向老闆的比率也有 13.9%；相形之下，公家部門流向所有六項私人公司部門當受雇者的整體比率，合計起來也不過 16.2%。

(3) 至於各私人公司部門受雇者的流動方向，雖然流向公家部門的比率大都不到 10%，顯得很低，而有不少流向老闆；不過流向其他私人公司部門的比率更高，其中最高為核心部門小公司受雇者，有 52.3%流向其他私人公司部門，最低為邊陲部門小公司受雇者，也有 29.7%。以上流向其他私人公司部門者，包含流向經濟部門雖不同，但是公司規模卻相同的部門者，如核心部門小公司有 19.0%流向邊陲部門小公司；扣除這項流向公司規模相同部門的比率後，流向不同規模的其他私人公司之比率仍相當高，其中最高者仍為核心部門小公司受雇者（33.3%），最低者則為邊陲部門大公司受雇者（27.6%）。

接著對流入表做探討。特別值得注意的是：在以上許多初為其他部門的工作者流向老闆的情況下，現為核心部門老闆者，僅有 25.4%最初即為核心部門老闆；現為邊陲部門老闆者，也僅有 54.4%最初即為邊陲部門老闆。不過又由於私人公司受雇者的高度流動，現各私人公司部門的受雇者，大都由其他部門，特別是其他私人公司部門流入；由其他私人公司部門流入的比率，都在 50% 左右。然而公家部門仍顯現高度的封閉性，有 65%最初即在公家部門。至於各私人公司部門的流入方向，究竟以大公司流入小公司，或由小公司流入大公司的情形居多，則沒有明

顯的方向。

## （二）勞力市場分隔的基礎：對數線性分析

在上一節生涯流動交叉表分析中，已能很清楚地看出來「公私部門的區別」構成勞力市場分隔的基礎；而大公司似乎留不住員工，除了有許多流向中小公司之外，也有很高的比率變成老闆，公司規模並不能構成勞力市場分隔的基礎；至於核心與邊陲部門的區別，以及老闆與非老闆的階級區別是否能構成分隔的基礎，分隔的程度有多強，仍然不容易作清楚的研判。本節繼續對表 2A 的人數分佈做進一步的對數線性分析，試圖以簡潔而容易做詮釋，並能適合資料的對數線性模型，同時呈顯構成勞力市場分隔的各項基礎所在。此對數線性模型符合了準對稱條件，能更有效地剔除表 2 行列邊際分佈不同，如老闆階級行列邊際分佈不同的干擾所造成的效應，以模型上各參數的估計值，呈顯所謂的「相對流動的機會」，或「真正的流動結構」（Sobel et al. 1985; Goldthorpe et al. 1980；孫清山、黃毅志 1997），而對本文先前所提的研究假設做檢證。

本節首先針對所有樣本的工作生涯流動，以對數線性模型分析所有就業者的代內工作流動，顯現出整體勞力市場的流動結構，並對研究假設作初步檢證。接著再針對換過工作的流動者作進一步分析，以嚴格檢證假設。

本研究在針對所有受訪樣本的工作生涯流動，作對數線性分析時，選取最適模型的過程可參見表 3A。從初工作部門與現工作部門完全沒關連的 1.獨立模型開始，逐漸增加或減少參數，選擇最適模型所根據的是 BIC 值；不過也參考傳統的 G2，做為增減參數之參考。G2 可作為統計顯著考驗的根據，然而在大樣本情況下，只要模型的預測值與觀察值有微小的出入，就會在考驗中被拒絕。因而本研究也就根據不易受到樣本數影響的 BIC，作為選擇最適模型的標準。BIC (Bayesian Information Criterion)，由 G2、自由度 (d.f.) 與樣本數 (N) 做計算： $BIC =$



$G2(d.f.) \log(N)$ ，乃是根據樣本數對  $G2$  做調整所得到的指數，不易受到樣本數的影響；而  $BIC$  越低，表示模型越佳（適）（Mare 1991）。不過本文同時也說明傳統的  $G2$  與統計考驗，以供有興趣的讀者參考。

表 3A 的 1. 獨立模型  $BIC$  高達 685， $P=.000$ ，顯然不符資料。接著增加一個參數，用來代表對角線上各格具有同樣的不流動機會，此即 2. 齊一不流動模型， $BIC$  迅速降到 -297， $G2$  降了 86%，單是一個對角線上的參數，就能有效地呈顯初部門與現部門的關連所在；不過這個模型並不能通過統計考驗（ $P<.05$ ），還可繼續增加參數，更充分地呈現初部門與現部門的關連所在，以提高模型的適合度。3. 準獨立模型則用到 9 個參數，分別代表對角線上各格不流動的機會， $BIC$  又降到 -334，並能通過統計考驗；而且與 2. 齊一不流動模型相較，兩者的差別達到統計顯著（ $G2=96.44$ ， $df=8$ ， $P<.05$ ）。

模型 4 則從 3. 準獨立模型的 9 個準獨立參數，加上理論上很重要的跨階級流動參數、經濟部門內不流動參數、大公司內不流動參數，中公司內不流動參數，以及小公司內不流動參數；多用了 5 個參數， $G2$  卻只降了 19.67， $BIC$  也就回升到 -318；這可歸因於模型 4 用了太多參數，而  $G2$  卻降得不多。進一步檢查模型 4 的各項參數估計值後，發現三項公司內不流動的參數值都很小，而且都未達統計顯著；並不支持依國外的新結構論所提的「假設 3：大小私人公司間少有流動機會」，而支持依台灣勞力市場性質所提的「假設 3'：大小私人公司間有許多流動機會」；這和先前百分比流出表的發現，如大公司也留不住員工，顯得很一致。在模型 5 中也就只保留準獨立參數，以及跨階級流動參數與經濟部門內不流動參數。模型 5 不但能通過統計考驗，而且與模型 4 相較， $G2$  卻只提高 2.62，兩者的差別並未達到統計顯著， $BIC$  也較低；模型 5 顯然優於模型 4，而且模型 5 的  $BIC$  為表 3 所有模型中最低者。

表3 所有受訪者工作生涯流動對數線性分析 (N=1503)

## A. 各模型適合度

	G <sup>2</sup>	df	P	BIC
1. 獨立模型	1152.92	64	.000	685
2. 齊一不流動模型	164.36	63	.000	-297
3. 準獨立模型	67.92	55	.113	-334
4. 準獨立參數				
+ 跨階級流動參數				
+ 大公司內不流動參數				
+ 中公司內不流動參數	48.25	50	.544	-318
+ 小公司內不流動參數				
+ 經濟部門內不流動參數				
5. 準獨立參數				
+ 跨階級流動參數				
+ 經濟部門內不流動參數	50.87	53	.557	-337
6. 準獨立參數				
+ 跨階級流動參數	61.51	54	.225	-333
7. 準獨立參數				
+ 經濟部門內不流動參數	60.02	54	.267	-334

## B. 最適模型 (模型5) 之參數估計

參數說明	估計值	標準誤
流動參數		
跨階級流動	-.531*	.167
不流動參數		
準獨立參數		
核心部門老闆	2.17*	.423
核心部門小公司受雇者	1.66*	.472
核心部門中公司受雇者	1.32*	.290
核心部門大公司受雇者	1.14*	.242
邊陲部門老闆	1.36*	.332
邊陲部門小公司受雇者	.851*	.186
邊陲部門中公司受雇者	.982*	.179
邊陲部門大公司受雇者	1.70*	.243
公家部門受雇者	2.72*	.191
經濟部門	.324*	.098

說明：\*表 P &lt; .05

接著就根據表 3B 模型 5 的參數估計值，來說明構成勞力市場分割的各項基礎所在。從表 3B 可看到跨階級流動參數之估計值為-.531 ( $P<.05$ )，這負值顯現出老闆階級與受雇者間仍存在著一些流動的障礙，而非完全開放。代表在各經濟部門，如核心或邊陲內不流動的參數之估計值為.324 ( $P<.05$ )，這正值也顯現出各經濟部門間仍存有一些流動障礙，進去之後，就傾向於留在裡面；看來支持依國外新結構論所提的「假設 2：私人核心部門與邊陲部門間少有流動機會」。然而跨階級流動參數、經濟部門內不流動參數所顯現的流動障礙，與準獨立參數中，公家部門受雇者不流動參數 2.72 ( $P<.05$ ) 相較，就小得多。<sup>5</sup>從初工作部門到現部門，公家部門具有高度不流動的現象，公、私部門的區別構成勞力市場分隔的最重要基礎；相形之下，老闆階級與受雇者，核心部門與邊陲部門的分隔，就不是那麼重要。公家部門受雇者以外的 8 個準獨立不流動參數之絕對值，也都比跨階級流動參數、經濟部門內不流動參數大，而且都為顯著的正值，這顯示勞力市場上流動的封閉性主要是在流動表的對角線上，從初部門到現部門不流動的現象上，這特別是公家部門高度不流動的現象；然而老闆階級與受雇者，核心部門與邊陲部門的區別，都不會構成太大的流動障礙。依台灣勞力市場性質所提的「假設 1：公家部門與私人部門間少有流動機會」，「假設 2'：私人核心部門與與邊陲部門間有許多流動機會」，與「假設 4：老闆與受雇者間有許多流動機會」，得到更有力的支持。

以上對表 3B 的分析引發了進一步的問題：表 3B 對角線上所呈現的流動封閉性，是否主要是因為許多工作者從來沒換過工作所致？對於曾換過工作者而言，仍具有類似的封閉性嗎？為了回覆這個問題，本研究也就參考 Jacobs (1983)，在進一步的分析中，針對曾換過工作的受訪樣本作探討。

這些曾換過工作的樣本，從初工作部門到現部門的工作生涯流動人

<sup>5</sup> 根據附表 1 很容易就可算出各格的互動項，仍顯示公家部門高度不流動的特色。

數分佈交叉表，參見附表 2；它和表 2 所有樣本的工作生涯流動相較，除了同樣呈顯跨越核心、邊陲部門界限，與大小公司界限的頻繁流動之外，最大的不同在於對角線上各格人數偏高的不流動現象，並沒表 2 明顯，而只有公家部門，以及邊陲部門老闆，有明顯不流動的現象。特別值得注意的是：附表 2 和表 2 類似，即使在公家部門內有高度不流動的現象，流出公家部門者，往往流向老闆。本研究曾進一步針對附表 2 曾換過工作的樣本做百分比流出、流入表分析（表略），然而並沒得到進一步有意義的新發現，在此也就不再贅述。接著就對附表 2 做進一步的對數線性分析及說明研究發現。

本研究在針對曾換過工作的受訪樣本之工作生涯流動，作對數線性分析時（表 4A），選取最適模型的過程與表 3A 很類似。根據表 4A，模型 6 不但能通過統計顯著考驗（ $P < .05$ ），而且 BIC 值為所有模型中最低者，為最適模型。由於表 4A 的模型選擇過程與表 3A 很類似，在此也就不做太多說明。不過有兩點仍必須多做說明：

（1）模型 3. 準獨立模型用到 9 個參數，分別代表對角線上各格不流動的機會，與 2. 齊一不流動模型相較，兩者  $G^2$  的差別達到統計顯著；不過由於用掉太多參數，而且除了代表公家部門不流動的參數估計值特別高之外，代表 8 個私人部門不流動的參數差別並不大（表略），BIC 反而升至 -318。進一步的分析也就只用兩個參數，一個是代表在公家部門上不流動機會的公家部門不流動參數，另一個代表在 8 個私人部門上具有相等的不流動機會之私人部門不流動參數，來顯現對角線上不流動的封閉性，此即 4. 公私兩對角參數模型；它比 3. 準獨立模型少了 7 個參數， $G^2$  卻只提高了 11.20，BIC 也就較低；而且與 3. 準獨立模型相較，兩者的差別未達到統計顯著。

（2）模型 5 從 4. 公私兩對角參數模型，加上了跨階級流動參數、經濟部門內不流動參數、大公司內不流動參數、中公司內不流動參數，以及小公司內不流動參數；多用了 5 個參數， $G^2$  卻只降了 24.55，BIC 反

表4 換過工作受訪者工作生涯流動對數線性分析 (N=1037)

## A. 各模型適合度

	G <sup>2</sup>	df	P	BIC
1. 獨立模型	282.96	64	.000	-162
2. 齊一不流動模型	111.85	63	.000	-326
3. 準獨立模型	63.53	55	.201	-318
4. 公私兩對角參數模型	74.73	62	.129	-356
5. 公私兩對角參數 + 跨階級流動參數 + 大公司內不流動參數 + 中公司內不流動參數 + 小公司內不流動參數 + 經濟部門內不流動參數	50.18	57	.727	-346
6. 公私兩對角參數 + 跨階級流動參數 + 經濟部門內不流動參數	52.17	60	.745	-365
7. 公私兩對角參數 + 跨階級流動參數	60.75	61	.485	-363
8. 公私兩對角參數 + 經濟部門內不流動參數	69.41	61	.346	-355

## B. 最適模型 (模型6) 之參數估計

參數說明	估計值	標準誤
流動參數		
跨階級流動	-.439*	.107
不流動參數		
公私兩對角參數		
私人部門	.442*	.112
公家部門	1.987*	.209
經濟部門	.277*	.094

說明：\*表 P &lt; .05

而就較高；這可歸因於多用到的三個公司內不流動參數估計值都很小，而且都未達統計顯著；這與針對所有樣本做分析的結果一樣，仍不支持依國外的新結構論所提的「假設 3：大小私人公司間少有流動機會」，而仍支持依台灣勞力市場性質所提的「假設 3'：大小私人公司間有許多流動機會」。而模型 6 也就從模型 5 中剔除這三個公司內不流動的參數，成了最適模型。

接著根據模型 6 的參數估計值，來說明就換過工作的受訪樣本而言，構成勞力市場分隔的基礎所在。從表 4B 可看到，在對角線上代表不流動的公家部門對角參數 (1.987) 與私人部門對角參數 (.442)，以及跨階級流動參數 (-.439) 與經濟部門內不流動參數 (.277) 都達到顯著；仍顯示公私部門間，老闆階級與受雇者間，核心部門與邊陲部門間，都存在著流動障礙，看來仍支持依國外新結構論所提的「假設 2：私人核心部門與邊陲部門間少有流動機會」，然而這些參數所代表的流動障礙，都比表 4B 對所有樣本分析所顯示的為小。不過代表公家部門不流動的參數仍高達 1.987，仍呈顯高度不流動的現象；這仍顯示在勞力市場，從初部門到現部門的流動封閉性，主要顯現在公家部門高度不流動的現象；然而老闆階級與受雇者，核心部門與邊陲部門的區別，都不會構成太大的流動障礙；依台灣勞力市場性質所提的「假設 1：公家部門與私人部門間少有流動機會」，「假設 2'：私人核心部門與邊陲部門間有許多流動機會」，與「假設 4：老闆與受雇者間有許多流動機會」，仍都得到有力的支持。

以上各別針對所有樣本或換過工作的流動者，所做的流動表分析，不論是百分比或對數線性分析，結果都顯得很類似，這主要可歸因於所有樣本 (N=1503) 中大多數曾換過工作 (N=1037)，比率高達 69%。不過本研究對這兩種樣本的分析結果，仍有一些不同：換過工作者在對角線上各格上的不流動現象，並沒所有樣本明顯，這可歸因於針對換過

工作者分析，已將沒換過工作的不流動者剔除分析，降低了對角線上各格不流動的人數；不過這些換過工作者，有許多仍留在公家部門裏，與所有樣本類似，仍呈顯公家部門高度不流動的現象。

## 五、結論與討論

本研究一方面參考國外所發展的新結構論之研究架構，一方面考量台灣勞力市場的性質，來給勞力市場做區分，將台灣的勞力市場分成九類，作為從初工作部門到現工作部門的生涯流動表分析之分類依據。流動表分析顯示：不同勞力市場間的確存在著流動的障礙，這主要存在於公私部門之間，而構成勞力市場分隔的主要基礎；此外基於行業所區分的私人核心與邊陲經濟部門，老闆階級與受雇者之間，也存在著一些流動的障礙，然而這比公私部門間的流動障礙要小得多。而私人大公司並不能留住員工，公司規模並不能構成勞力市場分隔的基礎。

至於假設檢證結果，不論是針對所有樣本或換過工作的流動者，所做的流動表分析之結果，依台灣勞力市場性質所提的「假設 1：公家部門與私人部門間少有流動機會」，「假設 2'：私人核心部門與邊陲部門間有許多流動機會」，「假設 3'：大小私人公司間有許多流動機會」與「假設 4：老闆與受雇者間有許多流動機會」，都得到有力的證據支持。依國外新結構論所提的「假設 3：大小私人公司間少有流動機會」，則得不到支持；「假設 2：私人核心部門與邊陲部門間少有流動機會」，雖然由於在大樣本的統計考驗上，核心與邊陲部門間存在的流動障礙達到顯著而支持假設，然而障礙並不大，並沒有多大實質意義；假設 2、3 都得不到有力支持，可能原因是台灣的核心部門公司、大公司都不容易建立內部勞力市場。在台灣最重要的是公私部門間的流動障礙，所構成

的勞力市場分隔；在台灣公私部門的區分，不但關連到勞力市場與工作條件、員工事業發展之不同（黃毅志 2001），而且彼此之間少有流動，構成勞力市場分隔之主要基礎。

研究發現顯示：基於行業所區分的邊陲、核心部門之分隔，在台灣並沒多大意義；在台灣具有重大意義的是公、私部門之分隔。公部門可說是核心部門，私部門則為邊陲部門；核心與邊陲部門的分隔仍有意義，只是分隔的基礎不在行業，而在根據產權所屬區分的公、私部門。這與林南等人（Lin and Bian 1991）在中國大陸的研究結論很類似，然而與中國大陸不同的是，在台灣構成公私部門分隔的主要機制，當是公部門對於教育與考試的要求（黃毅志 1997），<sup>6</sup>而非中國大陸的國家強制指派。

固然台灣的公家部門具有流動的封閉性，然而所有最初在公家部門工作者中，現為老闆的比率仍然達到 13.9%；最初在大公司受雇，現為老闆的比率更是高達四分之一。在台灣有著許多小老闆的就業機會，隨著民眾工作生涯之發展，現部門為老闆階級的比率（40.2%），高出初部門為老闆的比率（25.8%）許多；不但初為老闆者大多數現在仍為老闆，而且有許多初為其他部門的受雇者，現在也變成了老闆，這特別是在服務業當老闆。當老闆，就算是小老闆，不但工作具自主性，收入又高；即使某些部門存有內部勞力市場，如公家部門或某些大公司，也不一定防止員工轉業當老闆。

在台灣勞力市場上，除了本研究所探討的公私部門在事業發展上

---

<sup>6</sup> 由於流動表分析所能使用的自變項往往相當有限，單憑本研究流動表分析的結果，往往無法提出有實證依據的解釋，這需要參考做過適當多變量分析的勞力市場相關研究，才能作解釋；本文在對流動表分析結果作解釋，也就必須引用相關研究，以補流動表分析之不足。



有許多不同，而且彼此之間存在著流動的障礙，而構成勞力市場的分隔之外；在職業流動上也有明顯的流動障礙，存在於低社經階層、工作條件不佳的農、工，與高社經階層、工作條件較佳的白領及商之間，也構成了勞力市場的分隔（孫清山、黃毅志 1997）；這與 Jacob（1983）在美國的研究發現「藍、白領間的職業區分為明顯的流動障礙所在」，顯得很一致。在台灣，不論是公私部門或職業間的市場分隔，很可能主要的機制都在於不同勞力市場對於教育的要求不同；工作條件優厚的公家部門，與白領職業對於教育的要求較高（黃毅志 1997；孫清山、黃毅志 1997），阻礙了最初在私人部門或工、農就業的低教育者流入。

至於本研究所發現「私人大公司並不能留住員工，公司規模並不能構成勞力市場分隔的基礎」，這除了有許多員工轉業當老闆的機會之外，在台灣私人部門大多數為中小公司的情況下（周添城 1989；謝國雄 1989），本研究在 1000 人以上的大公司受雇之樣本來就太少（3.7%），而只能以 101 人以上者為大公司，這些公司規模還不夠大，不容易建立公司內部勞力市場，也是可能原因。Sakamoto and Powers（1995）對日本勞力市場所做的研究，以在 1000 人以上的大公司受雇者，視為在初級市場工作者，如此的公司規模較大，較可能建立內部勞力市場。

在台灣 1000 人以上的大公司，是否往往也能建立內部勞力市場，如張晉芬（1993）所探討雇有好幾千員工的光明公司之 C 廠？並能留住員工，而構成勞力市場分隔的基礎？這仍有待於進一步的研究方能確定。無論如何，就本研究所分析的年代而言，台灣私人部門大都為中小公司，在 1000 人以上大公司工作的受雇者實在太少了，即使這些大公司能構成勞力市場分隔的基礎，這項分隔的意義仍然不是很大！

### 作者簡介

**黃毅志**，台東師範學院教育研究所教授。主要研究興趣包括社會階層化、社會網絡、量化方法與教育社會學。目前主要從事的研究為「社會變遷、教育分流與個人事業成就」，「台灣地區新階級分類的建構與評估」，「社會網絡、職業取得與工作滿意度」。

附表1 從初工作部門到現工作部門生涯流動表上各格之互動項

現部門 初部門		私人部門									公家部門	
		核心部門					邊陲部門					
		老闆	受雇者(依公司規模分)			老闆	受雇者					
			1-10人	11-100	101以上		1-10人	11-100	101以上			
私人部門	核心部門	老闆	D <sub>+</sub> S <sub>+</sub>	Prop+S <sub>+</sub>	Prop+S <sub>+</sub>	Prop+S <sub>+</sub>	0	Prop	Prop	Prop	Prop	
		受雇者	1-10人 小公司	Prop+S <sub>+</sub>	D <sub>+</sub> +S <sub>+</sub> +S <sub>+</sub>	S <sub>+</sub>	S <sub>+</sub>	Prop	S <sub>+</sub>	0	0	0
			11-100 中公司	Prop+S <sub>+</sub>	S <sub>+</sub>	D <sub>+</sub> +S <sub>+</sub> +S <sub>+</sub>	S <sub>+</sub>	Prop	0	S <sub>+</sub>	0	0
	101以上 大公司	Prop+S <sub>+</sub>	S <sub>+</sub>	S <sub>+</sub>	D <sub>+</sub> +S <sub>+</sub> +S <sub>+</sub>	Prop	0	0	S <sub>+</sub>	0		
邊陲部門	受雇者	老闆	0	Prop	Prop	Prop	D <sub>+</sub> +S <sub>+</sub>	Prop+S <sub>+</sub>	Prop+S <sub>+</sub>	Prop+S <sub>+</sub>	Prop	
		1-10人	Prop	S <sub>+</sub>	0	0	Prop+S <sub>+</sub>	D <sub>+</sub> +S <sub>+</sub> +S <sub>+</sub>	S <sub>+</sub>	S <sub>+</sub>	0	
		11-100	Prop	0	S <sub>+</sub>	0	Prop+S <sub>+</sub>	S <sub>+</sub>	D <sub>+</sub> +S <sub>+</sub> +S <sub>+</sub>	S <sub>+</sub>	0	
		101以上	Prop	0	0	S <sub>+</sub>	Prop+S <sub>+</sub>	S <sub>+</sub>	S <sub>+</sub>	D <sub>+</sub> +S <sub>+</sub> +S <sub>+</sub>	0	
公家部門		Prop	0	0	0	Prop	0	0	0	D <sub>+</sub>		

說明：Prop表階級流動參數

S表經濟部門內不流動參數；D<sub>+</sub>至D<sub>-</sub>為準獨立參數S<sub>+</sub>表大公司內不流動參數；S<sub>+</sub>表中公司內不流動參數；S<sub>+</sub>表小公司內不流動參數

附表2 換過工作樣本從初工作部門到現工作部門生涯流動交叉表

現部門 初部門		私人部門									公家部門	列小計	
		核心部門					邊陲部門						
		老闆	受雇者(依公司規模分)			老闆	受雇者						
			1-10人	11-100	101以上		1-10人	11-100	101以上				
私人部門	核心部門	老闆	2人	1	1	2	7	1	2		1	17 1.6	
		受雇者	1-10人 小公司	4	3	1	5	6	8	4	4	2	37 3.6
			11-100 中公司	6	4	11	9	19	10	11	7	8	85 8.2
			101以上 大公司	5	2	8	20	31	10	19	7	21	123 11.9
	邊陲部門	老闆	10	2	5	8	89	8	12	4	11	149 14.4	
			1-10人	6	3	12	11	69	36	31	11	16	195 18.8
		受雇者	11-100	4	5	7	16	47	32	42	14	17	184 17.7
			101以上	3	3	4	12	25	11	16	17	10	101 9.7
			公家部門	6	3	8	4	26	8	8	7	76	146 14.1
		行小計		46	26	57	87	319	124	145	71	162	1037 100
		4.4	2.5	5.5	8.4	30.8	12.0	14.0	6.8	15.6			

## 參考書目

李誠

- 1979 〈台灣地區勞動市場功能的實證研究〉。頁 935-990，收錄於《台灣人力資源會議》。台北：中央研究院經濟研究所。

林忠正

- 1989 〈威權體制下弱勢團體互相剝削的循環：台灣經濟體系的解剖〉。頁 161-196，收錄於台灣研究基金會編，《壟斷與剝削》。台北：台灣研究基金會。

林忠正、洪財隆

- 1992 〈台灣地區勞工流動之研究〉。《企銀季刊》15(4):1-22。

周添城

- 1989 〈權力邊陲的中小企業〉。頁 97-118，收錄於台灣研究基金會編，《壟斷與剝削》。台北：台灣研究基金會。

孫清山、黃毅志

- 1995 〈教育、收入與社會資源和階級取得過程之關連〉。頁 151-182，收錄於林松齡主編，《台灣社會學研究的回顧與前瞻》。台中：東海大學社會系。
- 1997 〈台灣階級結構：流動表與網絡表的分析〉。頁 57-101，收錄於張苙雲、呂玉瑕、王甫昌編，《九〇年代的台灣社會：社會變遷基本調查研究系列二》。台北：中研院社會所。

徐正光、蕭新煌

- 1996 〈瞭解台灣的國家與社會〉。頁 1-13，收錄於徐正光與蕭新煌主編，《台灣的國家與社會》。台北：東大圖書公司。

徐進鈺

- 1999 〈流動的鑲嵌：新竹科學工業園區的勞動力市場〉。《台灣社會研究季刊》35:11-54。

許嘉猷

- 1986 《社會階層化與社會流動》。台北：三民書局。

陳介玄

- 1994 《協力網絡與生活結構：台灣中小企業的社會經濟分析》。台北：聯經出版社。

陳志柔

- 1995 〈族群、生涯發展、和工作流動—經濟部門流動過程的族群差異〉。發表於「變遷中的臺灣社會：第二次台灣地區社會變遷基本調查國際研討會」，中央研究院民族學研究所主辦。

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。

張晉芬

- 1993 〈企業組織中升遷機會的決定與員工期望〉。《人文及社會科學集刊》6(1):205-230。
- 1994 〈產業性別隔離的檢證與分析〉。頁 99-125，收錄於張晉芬、曾瑞鈴主編，《美國與台灣社會結構研究》。台北：中研院歐美所。
- 1999 〈公營事業私有化符合誰的利益？：檢視台灣公營事業所有權移轉的社會效果〉。《台灣社會學研究》3:115-152。

黃毅志

- 1997 《出身背景、勞力市場分割，與事業發展》。國科會研究報告。

- 2001 〈台灣地區多元勞力市場的事業成就之比較分析〉。《國家科學委員會研究彙刊：人文及社會科學》（排印中）。

曾敏傑

- 1998 〈台灣核心與邊陲產業的分類：1990 年代初期的靜態測量〉。  
《東吳社會學報》7:361-394。

熊瑞梅、黃毅志

- 1992 〈社會資源與小資本階級〉。《中國社會學刊》16:107-138。

鄭讚源

- 1995 〈連結結構與個人—美國天主教會中組織人口與組織內地位取得之多層級分析〉。頁 127-162，收錄於張晉芬與曾瑞玲主編，  
《美國與台灣社會結構研究》。台北：中研院歐美所。

謝雨生

- 1994 〈台灣社會地位取得之城鄉差異及變遷〉。頁 381-425，收錄於  
《發展與不平等》。香港：香港中文大學亞太研究所。

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(2):11-54。

瞿海源

- 1982 〈勞力市場與出身對成就之影響〉。《中央研究院民族學研究所集刊》53:133-153。  
1992 《台灣地區社會變遷調查計畫：第二期第四次調查計畫執行報告》。台北：中央研究院民族學研究所。

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：中研院歐美所。

譚令蒂、于若蓉

1996 〈雙元勞動市場模型的運用〉。《經濟論文叢刊》24(2):273-311。

Averitt, R. M.

1968 *The Dual Economy*. New York: Horton.

Bearman, P. S. and G. Deane

1992 "The Structure of Opportunity: Middle- Class Mobility in England." *American Journal of Sociology* 98(1):30-66.

Beck, E. M., Patrick M. Horan and Charles Tolbert

1978 "Stratification in a Dual Economy: A Sectoral Model of Earnings Determination." *American Sociological Review* 43:704-720.

Blau, P. M. and O. D. Duncan

1967 *The American Occupation Structure*. New York: Wiley.

Bluestone, B.

1973 "The Tripartite Economy: Labor Markets and the Working Poor." *Poverty and Human Resources Abstracts* 5(supp.):S15-S35.

Chang, Chin-Fen, T. L. Parcel, and C. W. Mueller

1988 "Economic Segmentation in Taiwan: A Comparative Study with the United States." *Sociological Focus* 21(4):249-369.

Cheng, M. M. and A. N. Kalleberg

1997 "Labor Market Structure in Japan: An Analysis of Organizational and Occupational Mobility Patterns." *Social Forces* 74(4): 1235-1260.

Featherman, David L. and Robert M. Hauser

1978 *Opportunity and Change*. New York: Academic Press.

Gates, Hill

1987 *Chinese Working Class Lives*. Ithaca: Cornell University Press.

Goldthorpe, J. H., Catriona Llewellyn, and Clive Payne

1980 *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*. Oxford: Clarendon Press.

Granovetter, Mark

1984 "Small is Bountiful: Labor Markets and Establishment Size." *American Sociological Review* 49:323-334.

Guest, A. M., N. S. Landale, and J. C. Mccann

1989 "Intergenerational Occupational Mobility in the Late 19th Century United States." *Social Forces* 68(2):351-378.

Hamilton, G and N. Biggart

1988 "Market, Culture and Authority." *American Journal of Sociology* 94 (supp.):S52-S94.

Hauser, R. M.

1980 "On Stratification in a Dual Economy: A Comment on Beck, Horan, and Tolbert, 1978." *American Sociological Review* 45:702-712.

Hodson, R. and R. L. Kaufman

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

Hodson, R.

1978 "Labor in the Monopoly, Competitive, and State Sectors of Production." *Politics and society* 8:429-480.

Jacobs, J

1983 "Industrial Sector and Career Mobility Reconsidered." *American Sociological Review* 48:415-421.

Kalleberg, A. L. and A. B. Sørensen

1979 "The Sociology of Labor Markets." *Annual Review of Sociology*



5:351-379.

Kalleberg, A. L. and J. R. Lincoln

1988 "The Structure of Earnings Inequality in the United States and Japan." *American Journal of Sociology* 94(supp.):S121-S153.

Kalleberg, A. L. and M. E. Van Buren

1996 "Is Bigger Better ? Explaining the Relationship between Organization Size and Job Rewards." *American Sociological Review* 61:47-66.

Kalleberg, A. L., B. F. Reskin, and K. Hodson

2000 "Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States." *American Sociological Review* 65:256-278.

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

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

Kerckhoff, A. C.

1995 "Institutional Arrangements and Stratification Processes in Industrial Societies." *Annual Review of Sociology* 15:323-347.

Lin, Nan and Yan-Jie Bian

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

Mare, R. D.

1991 "Five Decades of Educational Assortative Mating." *American Sociological Review* 56:15-32.

Petersen, T. and L. A. Morgan

1995 "Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap." *American Journal of Sociology* 101:329-365.

Reskin, B. F. and D. B. McBrier

2000 "Why Not Ascription? Organizations' Employment of Male and Female Managers." *American Sociological Review* 65:210-233.

Rosenfeld, R. A.

1992 "Job Mobility and Career Processes." *Annual Review of Sociology* 18:39-61.

Sakamoto, A. and M. Chen

1991 "Inequality and Attainment in Dual Labor Market." *American Sociological Review* 56:295-308.

Sakamoto, A and D. A. Powers

1995 "Education and Dual Labor Market for Japanese Men." *American Sociological Review* 60:224-246.

Smith, M.R.

1990 "What is New "New Structuralist" Analyses of Earnings ? " *American Sociological Review* 55:827-845.

Snipp, C. M.

1985 "Occupational Mobility and Social Class: Insights from Men's Career Mobility." *American Sociological Review* 50: 475-492.

Sobel, M. E., M. .Hout and O. D. Duncan

1985 "Exchange, Structure and Symmetry in Occupational Mobility." *American Journal of Sociology* 91:359-372.

Sorensen, A. B.

1990 "Throwing the Sociologists Out? (A Reply to Smith.)" *American Sociological Review* 55:842-845.

Stier, H. and D. B. Grusky

1990 "A Overlapping Persistence Model of Career Mobility." *American*

*Sociological Review* 55:736-756.

Stolzenberg, R. M.

- 1975 "Occupations, Labor Markets and the Process of Wage Attainment." *American Sociological Review* 40:645-665.

Tolbert, C.

- 1982 "Industrial Segmentation and Men Career Mobility." *American Sociological Review* 47:457-477.

Tolbert, C., P. M. Horan, and E. M. Beck

- 1980 "The Structure of Economic Segmentation: A Dual Economy Approach." *American Journal of Sociology* 85(5):1095-1116.

Villemez, Wayne J. and William P. Bridges

- 1988 "When Bigger is Better: Differences in the Individual-Level Effect of Firm and Establishment size ." *American Sociological Review* 53:237-255.

Western, Mark and E. O. Wright

- 1994 "The Permeability of Class Boundaries to International Mobility among Men in The United States, Canada, Norway and Sweden. " *American Sociological Review* 59:606-629.

Wright, E. O. and L. Perrone

- 1977 "Marxist Class Categories and Income Inequality." *American Sociological Review* 42:32-55.

## Exploring Taiwan's Labor Market Segmentation: The Analysis of the Mobility Tables

Yih-Jyh Hwang

### Abstract

Using the 1992 Taiwan Social Change Survey data (stratification section), we confront the following questions from a New Structuralism perspective: (1) In Taiwan, are there clear-cut dual or multiple labor markets with a low inter-sector mobility rate? (2) How and to what extent is the labor market segmented in Taiwan? The empirical results indicate that segmented labor markets do exist in Taiwan, and that the barriers are quite significant. This is especially true between the public and private sectors. Although there are mobility barriers between core and periphery industries, and between employers and employees, these are not as crucial as those between the public and private sectors. Further, we find that the size of a firm does not affect its reflection of Taiwan's labor market segmentation. Workers flow through big and small firms alike. In sum, this paper, which corresponds with the New Structuralism perspective, emphasizes the importance of structural features of the labor market. We believe that this approach should be able to supplement the social stratification research based on the traditional status attainment model in Taiwan.

Keywords : New Structuralism, Labor Market Segmentation, Public and Private Sector