

研究論文

區隔的勞動市場？：探討臺灣典型與 非典型工作者的工作流動與薪資差異

柯志哲 張珮青

柯志哲 臺灣大學社會學系教授 (jjko@ntu.edu.tw)。張珮青 臺灣大學社會學研究所碩士 (cbpeggy@gmail.com)。本文為國科會研究計畫 (NSC 101-2410-H-002-107, NSC 102-2410-H-002-102-MY2) 的部分研究成果。作者感謝三位匿名評審深入的指正與修改建議、主編及編委會的寶貴修改意見，以及蘇國賢、于若蓉教授在本文不同階段的指正。當然，文中內容如有任何疏漏，概由作者負全責。

收稿日期：2014/3/12，接受刊登：2014/9/29。

中文摘要

全球勞動市場最近有了類似的區隔化傾向，而區隔的新軸線則在於典型與非典型工作者的區分。使用非典型工作型態已成為多數國家勞動市場的新趨勢，然而許多研究都發現非典型勞動的工作待遇普遍不如典型勞動，並且認為這種典型／非典型勞動的區隔已經導致勞動市場不平等。本文的主要目的在於探討臺灣是否已走向典型／非典型勞動市場區隔的情況，以及是否有工作流動與薪資上的差異等勞動市場不平等的現象產生。

文獻上對非典型工作者的工作流動基本上有兩種看法，主張陷阱說的學者認為非典型工於短期工作結束後，不是淪於失業，就是接受另一份非典型工作，形同掉入陷阱之中。主張橋樑說的學者則認為非典型工作其實是提供一種連結到正職工作的橋樑，可以被雇主整合進組織之中。

我們採用2008至2012年「人力運用擬追蹤調查資料庫」來分析典型與非典型工作者的工作流動及待遇是否有所差異，並用多元邏輯迴歸模式來分析臺灣就業者的工作身分變化情形。本研究發現臺灣勞動市場已有典型／非典型工作者的區隔性變化，而且工作流動的分析結果基本上支持陷阱說，但同時也顯現了非典型工作型態內部的異質性。

關鍵詞：勞動市場區隔、非典型工作者、工作流動、陷阱說、橋樑說

Segmented Labor Markets? An Investigation of Job Mobility and Wage Differences between Standard and Nonstandard Workers in Taiwan

Jyh-Jer Roger KO

Pei-Ching CHANG

Department of Sociology, National Taiwan University

Abstract

A segmented trend is emerging in global labor markets, with a line of demarcation found between standard and nonstandard workers. In this paper we look at differences in job mobility and pay patterns between standard and nonstandard workers in Taiwan to determine if they are the sources of labor market segmentation. Two arguments regarding the consequences of nonstandard work are found in the current literature. The *entrapment hypothesis* argues that nonstandard work either “traps” workers in nonstandard jobs or leads to unemployment. The bridge hypothesis claims that nonstandard work provides bridges to standard jobs. We used data from the 2008-2012 Manpower Utilization Quasi-Longitudinal Survey to determine which hypothesis is prevalent in Taiwanese labor markets. Our findings support the entrapment hypothesis. Although labor market segmentation is reflected in differences in mobility and wage patterns between standard and nonstandard workers, we also found heterogeneity within the nonstandard worker group.

Keywords: labor market segmentation, nonstandard worker, job mobility, the entrapment hypothesis, bridge hypothesis

一、導論

美國、日本，及歐盟國家勞動市場的工作與職務流動，以及相關的勞動市場結果最近有了類似的新變化，不僅有區隔化的傾向，而且造成區隔化的運作機制與之前的狀況也有所差異，而區隔的新軸線就在於典型工作者與非典型工作者的區分（Giesecke and Groß 2004; Hudson 2007; Sato and Imai 2011）。探討臺灣社會是否也有類似的變化傾向，因此成為本研究開始的基本動機。

使用非典型工作型態（nonstandard work）或是風險性工作安排（precarious work）已成為多數國家勞動市場的新趨勢（Felstead and Jewson 1999; Kalleberg 2009; Standing 2011）。所謂非典型工作型態，一般而言，包括部分工時、臨時工、定期契約工、勞動派遣、外包（或承攬）、soho族等定期性工作安排（Kalleberg 2000; Polivka 1996）。臺灣在這股風潮中，自也不是例外，為了因應勞動成本提高、勞動相關法規的修正與適用範圍的擴大、國內和國際市場競爭加劇，以及數波金融危機的推波助瀾下，雇主們在勞力運用上尋求更大的彈性，因此多種非典型僱用型態逐漸被廣泛使用（王雅雲 2011；李誠、辛炳隆、成之約 2000；辛炳隆 2011；柯志哲 2003, 2008；張聖英 2011）。然而隨著企業使用非典型僱用的程度日增，許多國內外研究發現非典型勞動的工作待遇普遍不如典型勞動（De Vries and Wolbers 2005; Houseman 2001; Kalleberg, Rasell, Cassirer, Reskin, Hudson, Webster, and Appelbaum 1997; Kalleberg, Reskin, and Hudson 2000; Mertens and McGinnity, 2004；王雅雲 2011；江豐富 2011；李誠等人 2000；辛炳隆 2011；柯志哲 2003）。

非典型工作到底是好工作還是壞工作，對從事相關工作型態的勞工而言還有一個很重要的層面需要考量，也就是，非典型工作到底是

「沒有出路的陷阱」(dead-end traps)還是「通到正職工作的橋樑」(bridges to more permanent jobs) (Gash 2008)？目前文獻對非典型工作者的工作流動大抵上有上述兩種看法，主張陷阱說的學者比較接近勞動市場區隔論者，認為非典型工作是次級勞動市場的工作，工作品質、地位，及可能的職涯發展都比較差，非典型工於短期工作結束後，不是淪於失業，就是接受另一個非典型工作，形同掉入無望的陷阱之中 (Houseman 2001; Kalleberg et al. 2000; Polavieja 2003)。主張橋樑說的學者則認為非典型工作其實是提供一個可以連結到正職工作的橋樑，可以被雇主整合進組織整體的人力運用策略裡面，所以非典型工作者最終的出路可能就是正職工作 (Booth, Francesconi, and Frank 2002; Wang and Weiss 1998)。

就我們所知，在臺灣針對非典型工作者就業情況進行探討的既有研究中 (葉秀珍、王德睦 2008；王雅雲 2011；江豐富 2011；辛炳隆 2011)，尚未有研究者針對非典型工作者的工作及職務流動情形進行探討。同時由於資料上的限制，這些研究對非典型工作者之間的異質性及待遇差異所知有限，更遑論各類非典型工作者之間的工作與職務流動差異，然而這些都是十分重要而迫切的議題。臺灣是否正逐漸走向典型 / 非典型勞動市場區隔的情況，是一個有待研究、證實的問題，而且這個議題的影響相當深遠，且有重要的勞動政策意涵，因而成為本研究所探討的主題。

上述國外有關典型 / 非典型勞動市場區隔性工作與職務流動的相關文獻，大體上所採用的研究方法均為長期變遷資料研究法，特別是事件史分析法 (Event History Analysis) 或固定樣本追蹤資料分析法 (Panel Data Analysis)，因為這才是分析長期變遷資料的恰當方法。在國內，由於相關議題的探討還是付諸闕如，無法做文獻回顧，可是就從工作、

職務流動及職涯發展的觀點或是從勞動市場區隔的觀點來切入勞動市場不平等議題之相關研究中，似乎只有張晉芬、李奕慧（2001）是採用事件史分析法來進行長期動態的探討，其餘研究大抵上是採用靜態或比較靜態的研究方法（也就是採用橫斷面或重複橫斷面的資料）來進行問題的分析。這當然跟長期變遷的資料是否能夠取得有相當的關係，因為在臺灣及時而切題的長期變遷資料其實是付諸闕如的。不過這個問題由於「人力運用擬追蹤調查資料庫」的出現，而有了部分的轉機，該資料庫以行政院主計處的「人力運用調查」年資料為基礎，利用其每年只有一半樣本輪替的特性，相鄰兩年的資料中，大約有半數完訪樣本可以合併，據此建構出每兩年為一期的資料檔，因而具備了「擬似」追蹤調查資料的特質。再加上「人力運用調查」由2008年起加入「部分時間工作」、「臨時性或人力派遣工作」等兩項非典型工作型態的就業選項，使得我們得以針對臺灣典型與非典型工作界線是否已經形成一種新的勞動市場區隔這項重要提問進行探討。

本研究的主要目的在於探討臺灣典型與非典型工作者勞動市場結果的差異，並釐清究竟是陷阱說還是橋樑說的研究取徑較適用於解釋臺灣的非典型就業變動情形。然而除了比較典型與非典型工作者之外，我們也比較了不同類型非典型工作者的薪資與職務流動情形。為了達成這些研究目的，本文採用2008至2012年「人力運用擬追蹤調查資料庫」作為資料來源，分析並比較目前典型與非典型就業概況，藉此初步瞭解典型與非典型工作者的人口特徵、工作待遇及流動是否有所差異。接著進一步利用多元邏輯迴歸（multinomial logistic regression）進行分析，以估計2008至2012年臺灣就業者的工作身分變化情形。

二、文獻回顧

以下我們簡要的回顧與本研究主題密切相關的文獻：

(一) 勞動市場區隔理論的發展

勞動市場區隔理論（Labor Market Segmentation Theory）肇始於 Doeringer and Piore（1985）的雙元勞動市場理論（Dual Labor Market Theory），其主張勞動市場已被區隔為主要部門與次要部門，主要部門享有高薪資福利、好的工作條件、就業穩定性、較佳的晉升機會，也較平等，反之，次要部門的特徵則是低薪資福利、較差的工作條件、高離職率、低晉升機會，且較不平等。而另外一個雙元勞動市場的重要論述則是不同部門之間的勞工流動是受到限制的（Gordon, Edwards, and Reich 1982）。

在過去30年間，有三大事件提升了美國勞動市場的區隔程度，分別是去工業化（deindustrialization）與工會勢力的衰退、外來移民與女性勞動力的增加，以及日趨普遍的非典型工作安排的使用（Hudson 2007）。美國產業基礎逐漸由製造業轉型為服務業，再加上轉型過程中工會勢力的逐漸衰頹已經成為大家普遍的認知。而種族跟性別也長期被用來解釋勞工何以被分派到不同部門的運作機制（Dickens and Lang 1985; Sakamoto and Chen 1991）。然而這樣的分隔狀況卻已經逐漸轉變，因為在瞬息萬變的全球經濟競爭情況下，雇主為了降低僱用成本並提高人力運用的彈性，紛紛採用所謂的「彈性企業模式」（the flexible firm model），將組織劃分為核心與邊陲部門，不同的部門則配置不同的勞動力，核心部門使用典型勞動力（正職員工），邊陲部門則使

用非典型勞動力，進而形成新的勞動市場區隔（Atkinson 1984, 1987; Kalleberg 2003）。

儘管勞動市場區隔理論有其理論上的吸引力，但在如何衡量雙元性以及如何確認不同的分隔部門這些實證問題上，卻遭遇到相當的困難（Boston 1990; Graham and Shakow 1990）。相關研究曾使用過下列指標來代表勞動市場的區隔：產業、職業、產業與職業的混和指標、勞工的種族與性別、職業技能，以及工作特徵；還有學者以人力資本的投資報酬率的差異為基礎來區隔不同的勞動市場。不過，由於實證結果有些分歧與混淆，因此目前曾被採用過的實證作法，多多少少都曾經被批評過（Hudson 2007）。

Hudson（2007: 290-291）指出問題的癥結點在於大部分的研究均仰賴單一的工作特質指標來作為區隔的判準，譬如薪資。運用多重的工作特質指標之研究，算是蠻罕見的。或許這是因為多重的工作特質指標並不容易取得，也正因為如此，許多研究者被迫使用「勞動市場的共變項」（labor market covariates），如產業或職業，來區隔不同的勞動市場，這樣的作法常常會造成因果關係上的混淆（Hodson and Kaufman 1982）。

日本學者最近對於勞動市場區隔化有些新的看法，Sato（2010）與Sato and Hayashi（2011）認為日本的僱傭體系已經逐漸弱化，職務流動的型態與機制也因而受到影響，導致勞動市場的流動性提高，然而並非所有的工作者都面臨高流動性，因此在這個過程中所導致的勞動市場區隔與社會不平等卻未受到關注。他們認為最近日本勞動市場離職率提高是由於非典型工作者的增加，因為非典型工作者由於短暫且不定的工作本質，因而經常更換工作。典型工作者則面臨了兩種不同的處境，有些繼續留在長期僱用體系中，有些則換工作，兩種類型的發展也各自存在

著勞動市場結果的差異性。由於這些發展，導致穩定性與流動性同時存在於當代的日本勞動市場。

Imai and Sato (2011) 對勞動市場區隔化作了進一步的探討，指出日本勞動市場已經出現了新的雙元性發展，勞工的工作、職務流動，以及勞動市場結果已經有了新的區隔性變化，而區隔的軸線則已經由傳統的大企業相對於中小企業，演變為典型工作者相對於非典型工作者的區別。若由流動的型態觀之，首先，他們發現非典型工作者已經被排除於「穩定流動」之外。其次，非典型工作者已經被排除於「向上流動」的可能性之外。

國內有關勞動市場區隔之研究也累積了相當的成果，張晉芬等人 (Chang, Parcel and Mueller 1988) 以行業作為分析單位，針對各行業的經濟結構與勞力市場特徵作探索性主成分因素分析，以釐清臺灣當時的勞動市場區隔狀況。曾敏傑 (1998) 也是以產業作為分析單位，針對產業的經濟結構特徵，如公司規模、資本密集度、利潤率等進行探索性的因素分析，並根據這些經濟結構變項作群落分析，把產業區分為核心與邊陲部門，並比較兩個部門勞動條件之差異，發現勞動市場雙元論的論述在臺灣獲得相當程度的驗證。

黃毅志 (2001) 認為國內一些相關研究雖然具有啟發性，可以增加我們對臺灣勞動市場的瞭解，不過或因資料限制無法找到明確指標，或是找到指標，但所用的指標卻有爭議性，尤其是多數研究對分隔勞動市場間的勞力流動探討不足等問題，使得相關研究的貢獻受到限制，因此他提議用流動表分析來探討臺灣勞動市場的區隔現象。他發現臺灣的確有勞動市場分隔現象，分隔的市場間存在著流動障礙，而且雖然以產業來區分的雙元部門以及勞雇雙方間存在著流動障礙，但是主要的分隔界線卻是在於公私部門之間。

儘管以上國內外研究各自有其問題與限制，但我們認為勞動市場區隔理論仍然提供了關於勞動市場的重要資訊與洞見，尤其是有助於瞭解非典型勞動市場的運作，因為非典型工作相較於典型工作，明顯的呈現出種種不利的情況與工作條件（Hudson 2001; Kalleberg 2003; Kalleberg et al. 2000; Reid and Rubin 2002），成為具備多重工作特質的指標，而且不同的工作身分（典型 / 非典型）提供了最明確的區隔分界點。不過，我們認為從勞動市場區隔理論視角來探討非典型勞動市場相關議題的研究中，相對欠缺的是對不同類型 / 部門勞工的職務流動情況作探討，這主要可能是因為無法取得相關資料所致，然而我們認為這其實是驗證勞動市場區隔理論核心論述的關鍵所在，同時這也正是本文能對勞動市場區隔研究有所貢獻的地方。

（二）典型 / 非典型勞動的勞動市場區隔化

隨著企業使用非典型僱用的程度日增，許多國內外研究發現典型 / 非典型勞動的組成群體，以及勞動市場結果、過程存在著顯著的差異，甚至形成了區隔化的情形。

1. 組成群體的差異

典型 / 非典型勞動市場的區隔通常形成了組成群體的差異，在美國非典型工作者通常是較年輕者、非白人的女性、教育程度較低者、技能水準較低者，及居住在貧窮地區者（Cohany 1996; Hipple and Stewart 1996; Kalleberg 2009）。在臺灣這類的研究是相對欠缺的，本研究也將利用我們的資料來針對這個議題進行探討，讓我們對勞動市場區隔影響的不同層面有更深入的了解。

2. 勞動市場結果的差異

Kalleberg et al. (1997) 及 Kalleberg et al. (2000) 等人關於美國的研究指出，相較於典型勞動而言，非典型勞動常在薪資方面處於不利地位，而在福利方面如健保及退休金等，雇主提供非典型勞動的待遇，則是普遍低於典型勞動。另外，非典型工作者由於短暫且不穩定工作性質的關係，缺乏工作保障、無法組織工會，也欠缺適用法律的保護。非典型勞動者在上述各層面的劣勢，在近期的相關研究中，也得到充分的印證 (De Vries and Wolbers 2005; Houseman 2001; Kalleberg 2009)。有關歐盟國家的薪資待遇研究也證實了即使在控制其他變數的情況下，相較於典型工作，非典型工作仍然面對更低劣的工作特質，除了較低的時薪之外，非典型員工也常常沒有健康保險或退休金。這是因為非典型工作比較不穩定，難以組織工會提升協商的權力，同時雇主也認為其工作內容包含較少複雜技術的緣故。然而不同類型的非典型工作安排也有不同的工作待遇，其中，部分工時工、臨時工、日領工甚至比定期契約工面臨更差的工作品質 (Giesecke and Groß 2004; Mertens and McGinnity 2004)。

在國內相關研究中，李誠等人 (2000) 發現，雖然國內現行勞工法令在就業安全、勞動條件、社會保險等各項保障上，並未對非典型勞工採差別待遇，但在調查中卻仍發現企業實際提供給非典型勞工 (定期契約工、部分工時工、派遣勞工) 的福利，遠不及正職員工。柯志哲 (2003, 2008) 則發現，與正職員工相比，非典型勞工的薪資水準平均而言比較差，但是差異不是很大，可是就福利項目而言，差異就非常明顯。

張一穗、苗坤齡、葉芝菁、楊如 (2010) 結合 2009 年以前之「人力運用調查」與「受僱員工薪資調查」來觀察臺灣非典型工作者主要工作

之每月收入。發現非典型工作者平均薪資明顯偏低，薪資較集中於低薪級距。全日時間工作者之薪資較部分時間工作者高，且約為部分時間工作者之1.3倍以上，而臨時性或派遣人員之平均薪資不及全日工作者薪資的60%。

辛炳隆（2011）及王雅雲（2011）均利用2008至2010年的人力運用調查資料來進行分析，發現在控制了個人屬性、學經歷以及行業別等條件後，部分時間工作者及臨時或派遣工作者平均薪資均顯著低於正職工作者。

前述研究雖提供了我們瞭解臺灣勞動市場薪資差異的基礎，但是由於人力運用調查問卷設計上的問題，導致「部分工時工作者」與「臨時或派遣工作者」之間產生部分重疊，使得上述研究無法得知非典型工作類型之間，也就是部分工時工作者與臨時派遣人力兩者之間的薪資差異。另外，部分研究在未控制工時長短的情況下，直接比較典型工作者與非典型工作者的薪資差異，就有可能會產生偏差的結果。江豐富（2011）針對這個問題，利用2008年人力運用調查中有關每月收入與每週工時的資料計算出非典型工作工資率（時薪）進行分析。他發現若僅考慮經常性薪資，非典型工作的勞動條件並不一定比典型工作者差，但因為其工時相對較少，才会有薪資較低的情形出現。由此看來，其勞動所得偏低與其說是勞動市場區隔的問題，不如說是因為工時不足所造成的低度就業問題。然而，其研究並未進一步區分非典型工作者內部的薪資差異。基於上述文獻的各種限制，我們認為有必要針對各類型就業者的工時及薪資的實際情形做進一步的研究。

我們在此想要提出的研究問題是：在釐清種種可能導致偏誤的因素之後，相較於典型工作型態，非典型工作型態的薪資是否仍然較低？

3.工作流動與職涯發展之區隔

關於典型 / 非典型勞動的區分是否已經構成勞動市場區隔的新界線，還有一個很重要的層面需要考量，就是非典型工作者與典型工作者之間是否存在著特定的工作與職務流動的型態，或甚至存在著流動阻礙？目前文獻上對非典型工作者的工作與職務流動大抵上有兩種看法：

(1) 陷阱說 (Trap Thesis)

這派論述主要源自於勞動市場區隔論 (labor market segmentation theory) 的學者，他們認為非典型工作是次級勞動市場的工作，比起主要勞動市場的典型工作者，不論工作品質、地位，及可能的職涯發展都比較差，兩種勞動市場形成了本質上截然不同的勞動部門。另外，由於不同部門的工作性質、勞動報酬，及勞動過程迥異，管理及控制的方式自然有所差異，所以他們認為不同部門之間的勞動流動是會受到嚴格限制的，尤其是次級市場的勞工幾乎不可能變成主要勞動市場的工作者 (Doeringer and Piore 1985; Gordon et al. 1982)。非典型勞動因而面臨了工作流動上的僵固性，只能陷在次級勞動市場中。

有些強調勞動市場彈性化趨勢的學者則認為，自從進入1980年代以來，由於全球化速度加快，企業面臨加劇的市場競爭壓力，為了降低僱用成本並提高人力運用的彈性，紛紛採用彈性企業模式，將組織劃分為核心與邊陲部門，不同的部門則配置不同的勞動力，核心部門使用典型勞動力，邊陲部門則使用非典型勞動力，進而形成新的勞動市場區隔 (Atkinson 1984, 1987; Kalleberg 2003)。Atkinson (1984, 1987) 認為核心人力較能配合與投入組織的運作，並能提供組織專業上需要的技能，同時也因為與組織有長期合作關係，而有較高的組織承諾，所以Atkinson把專業核心當作是長久固定的人力，與邊陲人力沒有什麼流動關係。而非典型的邊陲人力則都是比較定期性或短暫性的，來來去

去，極少有可能會導向長期的正職工作（Houseman 2001; Kalleberg et al. 2000）。

另外有些歐盟國家的學者一方面延續了勞動市場彈性化的論述，另一方面則補充了專屬性人力資本（firm-specific human capital）及僱用租（employment rent）等經濟學概念，來強化不同型態勞動者在工作及職務流動上的分流狀態。他們認為在這樣的論述脈絡下，非典型工於短期工作結束後，不是淪於失業，就是接受另一個非典型工作（Giesecke and Groß 2003; Polavieja 2003）。

此派說法獲得了一些實證上的驗證，如Giesecke and Groß（2003）發現在德國與英國，臨時工比正職工容易失業，也較可能繼續從事短期契約工作。Scherer（2004）發現義大利也有類似的狀況，臨時工比起正職工，較容易失業，也較容易退出勞動市場。Imai and Sato（2011）則指出若由日本勞動市場中典型與非典型工作者流動的型態觀之，他們發現非典型工作者沒有穩定的工作流動，而且已經被排除於向上流動為典型勞動的可能性之外。

（2）橋樑說（Bridging Thesis）

有些學者則認為非典型工作其實是提供一個可以連結到正職工作的橋樑，可以被雇主整合進組織整體的策略裡面，會逐漸從扮演保護正職員工「緩衝區」（buffer zone）的角色過渡到組織內的正式雇員（Booth et al. 2002; Schmid and Gazier 2002）。Wang and Weiss（1998）指出，有時候非典型工作會被用來當作晉升正職工作的墊腳石，有些雇主把非典型聘僱契約當作「試用契約」（probationary contract），對這些非典型工作者先試用一段時間，以便進行篩選合適者作為正職員工。透過這樣的晉升機會，非典型工作者就能避免再度失業的可能性，對改善失業的情況自然有所幫助。

過渡勞動市場論（transitional labor market theory）者認為引進非典型工對勞資雙方而言，是一種雙贏的策略。因為資方可以藉此降低成本並篩選出自己想要的正職員工，同時可以根據市場需求來調節對勞動的需要。勞方則可以受惠於更開放的勞動市場，爭取到更多的工作機會。如此一來就能將更多的非典型工經由過渡期而整合進典型勞動市場（Schmid and Gazier 2002）。

上述兩種說法都預測非典型工作者最終的出路可能就是正職工作。此派說法也獲得一些實證研究上的支持。DiPrete, Goux, Maurin, and Tåhlin（2001）發現在法國有部分的短期工便是藉著所謂「試用期」的管道而晉升為正式員工。柯志哲、葉穎蓉與蔡博全（2004: 24-25）也發現國內企業使用派遣勞動的一個主要原因是為了「藉此尋找長期性的員工」。Hagen（2003）則發現在德國，臨時性工作在一些狀況下會導向正職工作。Gash（2008）在比較德、法、英、丹麥等四個歐盟國家的狀況時，也發現這四國的臨時工均有較高的機會過渡到典型就業而非失業。

就我們所知，在臺灣關於非典型工作者就業的既有研究中（葉秀珍、王德睦 2008；王雅雲 2011；江豐富 2011；辛炳隆 2011），尙未有研究者針對臺灣的情形究竟是反映出了整合或是區隔的勞動市場進行探討。

綜合以上文獻的論述與發現，我們認為探討典型／非典型工作者工作流動性的差異有助於瞭解當前臺灣勞動市場是否已經逐漸依循著工作身分的差異而形成了市場區隔，並因而造成了勞動市場的社會階層化。延續上述討論脈絡，本研究將以下列假說來驗證何種研究觀點較適用於解釋臺灣的非典型就業情形：

研究假說：非典型工作者，相較於成為典型工作者，維持非典型工

作型態或淪為失業的可能性較大。

若假說獲得驗證，顯示非典型工作對於工作者的職務流動有負面影響，代表本研究結果較支持陷阱說。反之若非典型工作對於職涯流動無顯著負面影響，將使假說遭到否證，表示橋樑說比較適用於解釋臺灣的勞動市場情形（引用Scherer〔2004〕的說法）。

三、研究方法

（一）資料來源

本研究採用2008-2012年「人力運用擬追蹤調查資料庫」來瞭解非典型工作者的工作及職業流動情形以及決定因素。

要瞭解「人力運用擬追蹤調查資料庫」，必須從「人力資源調查」談起。「人力資源調查」是行政院主計總處由1978年起，按月進行的少數大規模政府調查，用以瞭解人力供應情形、勞動力就業狀況及人力發展趨勢。調查對象以居住於臺灣地區之普通住戶與共同事業戶，其戶內年滿十五歲，自由從事經濟活動之本國籍民間人口為主（不包括武裝勞動力及監管人口）。而「人力運用調查」則為「人力資源調查」於每年五月所進行的附帶專案，目前調查樣本約二萬戶（近六萬人）。調查方式係採派員實地訪問法，問卷內容包含受訪個人的基本特性與工作方面的屬性，自2008年起加入「部分時間、臨時性或人力派遣工作」的非典型就業調查選項，成為瞭解非典型勞動現象的重要資料。

根據中國民國統計資訊網主計總處統計專區的重要名詞定義，臨時員工為「與雇主訂立定期契約（口頭或書面），而僱用期間不滿6個月之員工」（中華民國統計資訊網 2012b）。而部分時間工作之判別標準

為：未達場所單位規定之正常上班時 時，即屬「部分時間工作者」。若場所單位未規定正常工時（例如無固定雇主與廠外按件計酬之受僱者），非屬季節性（即旺季或淡季）工作者，平均每週工作時數35小時以下者，即歸為「部分時間工作者」（中華民國統計資訊網 2012a）。

「派遣工作者」指的是使用企業透過人力派遣或從事派遣業務之公司找到之非典型人力。使用企業需支付約定費用給人力派遣公司，在工作期間，使用企業對派遣員工具指揮命令權，但派遣員工之薪資福利是由派遣公司負責。等到派遣任務完成後，派遣員工才回歸接受派遣公司的指揮命令（鄭津津 1998）。

儘管加入了上述非典型工作問項，仍值得注意的是「人力運用調查」為靜態的橫斷面調查資料，雖然可以約略看出長期趨勢，但就考察社會流動現象及其因果關係而言，當然不如長期追蹤調查資料適當。鑒於國內人口就業情形並無適當的系統性追蹤調查資料可用，林季平及于若蓉（2005）以「人力運用調查」年資料為基礎，利用其每年只有一半樣本輪替的特性，相鄰兩年的資料中，大約有半數完訪樣本可以合併，建構出兩年期的「人力運用擬追蹤調查資料庫」。因此，2008至2012年間的人力運用調查在擬追蹤資料庫中被合併為2008-2009、2009-2010、2010-2011、2011-2012四份資料檔，每份資料檔的樣本數分別為27249、27220、26133、26711人，四份資料檔合計107313人。

相較於追蹤調查資料庫，建置擬追蹤調查資料庫使用較低的成本，而樣本數則可遠高於一般追蹤調查。儘管這份資料仍有追蹤期較短的限制；同時，根據人力運用調查的抽樣方式，若有受訪樣本戶遷徙或是受訪成員的戶籍遷出之情形，該樣本將不再予以追蹤，造成人力運用擬追蹤調查的樣本流失問題（于若蓉 2002）。儘管如此，我們認為運用「人力運用擬追蹤調查資料」來回答長期變遷問題仍然比逐年的「人力運用

調查資料」來得理想。不過，當我們在描述逐年的非典型就業狀況時（參見第四單元，第（一）節），我們仍然採用「人力運用調查資料」來呈現，因為在「人力運用擬追蹤調查資料」中只保留了連續兩年的重複樣本，大約只有原來樣本數的一半，所以無法呈現整體樣本的風貌。

（二）變數衡量

1. 依變數：第二年工作身分

在我們的分析中，依變數為第二年的工作身分類型。首先粗分為典型正職、非典型工作、失業三類，依序編碼為1、2、3，為名目尺度的類別變數；其次，則細分為典型正職、長期部分工時、臨時派遣、失業四類進行分析，依序編碼為1、2、3、4，為名目尺度的類別變數。

2. 自變數

（1）第一年工作身分

我們先將第一年工作身分粗分為典型正職、非典型工作、失業三類；為了進一步檢視非典型內部工作類型之差異，再將其細分為典型正職、長期部分工時、臨時派遣、失業四類進行分析。此變數皆以二元類別變數表示，將「是」編碼為1，「否」編碼為0。

（2）勞動力個人特性

工作者受到勞動市場影響程度會依個人人口特徵如性別、教育、年齡，及婚姻狀態等而有所不同。因此本研究將以「性別」、「年齡」、「教育程度」、「婚姻狀態」作為勞動力個人特性相關變數。

（i）性別：以二元類別變數表示，將「男」編碼為1，「女」編碼為0。

(ii) 年齡：使用原始問卷中受訪者的回答為準，是一個連續變數。

(iii) 教育程度：我們將資料檔中的類別變數「教育層級」轉換成連續變數「教育年數」，並以其代表受訪者的教育程度。人力運用調查原本的問題將教育層級分為十類，我們參考教育部「教育統計指標之國際比較」中的學制圖（行政院教育部 2013），將「教育層級」重新編碼為「教育年數」連續變數如下：「不識字 = 0」、「自修 = 0」、「小學 = 6」、「國（初）中 = 9」、「高中 = 12」、「高職 = 12」、「專科（五專前三年劃記高職） = 14」、「大學 = 16」、「碩士 = 18」、「博士 = 22」。

(iv) 婚姻狀態：慮及婚後的經濟考量可能有所轉變，會影響及工作型態的選擇，所以我們在分析中納入婚姻狀態變項，以二元類別變數表示，將「有配偶（含與人同居）」編碼為1，「無配偶」編碼為0。

(3) 職業與產業

由於職業與產業可能影響及不同類型工作者的工作及職務流動，因此我們也將受訪者的「職業」與「產業」納入考量。值得注意的是，在問卷中被歸類為失業（「有工作而未做」、「無工作在找工作或已找工作在等待結果」、「想工作而未找工作且隨時可以開始工作」）的樣本，在受訪時並未全數跳答職業與產業問項。故部分失業者可能以主觀認定（例如剛結束的工作、未做的工作等）來回答個人的職業與產業，以致失業者在此變數中的編碼並非皆為遺漏值。我們發現，2008至2012年間被歸類為失業者有3651人，其中，仍然回答職業別的有2468人，其中有1183人並未回答，因此在職業別中被歸為遺漏值。

(i) 職業結構：參考王雅雲（2011）的作法，我們將職業分類為「主管、經理及專業人員」、「技術員及助理專業人員」、「事務工作

人員」、「服務工作人員及售貨員」、「農林漁牧工作人員」、「生產有關工人、機械設備操作工及體力工」等六類。

(ii) 產業結構：分爲「農林漁牧業」、「工業」、「服務業」三類。

(4) 組織規模

不同規模的組織對於外部環境的回應有所差異，故本研究也探討「組織規模」對勞動市場的影響。以經濟部中小企業處之《中小企業白皮書》中的定義作爲參考，將200人以下的企業歸類爲中小企業（行政院經濟部 2012），本研究將企業規模重新編碼爲「中小企業」、「大企業」、「政府機關」三個二元類別變數，將「是」編碼爲1，「否」編碼爲0。

(三) 分析方法

1.釐清非典型工作型態

在現行的人力運用調查問卷中，對於非典型工作型態的問項主要是請受訪者同時回答「工作是全日或部分時間」及「是否爲臨時性或人力派遣工作」兩個並不互斥的問題。然而在既有研究中並未有人正視這個問題，大家都將「非典型工作者」定義爲「部分時間工作者」及「臨時性或人力派遣工作者」兩類人數的加總，然而由於這兩類工作者在資料檔中並非互斥，導致二者合計人數會高於實際的「非典型工作者」人數。

有鑒於此，本研究利用2008-2012年人力運用擬追蹤調查資料庫，首先依照「上週你有沒有在做工作」做爲就業狀況指標區分爲就業、失業及非勞動力三種。然後依照「你主要工作是全日或部分時間工作？」

以及「是否為臨時性或人力派遣工作？」這兩題項製成交叉列聯表如表1，將所有就業者區分為：（1）正職全時（典型工作者）、（2）長期部分工時工作者、（3）臨時性或人力派遣三類互斥的工作身分，其中，第（2）與第（3）類屬於本研究想瞭解的非典型工作型態。在這樣的分類底下，正職全時者必須為全日工作者，同時在工作契約上並非臨時性或人力派遣；長期部分工時者，表示工作時間為部分工時，但同時在工作契約上並非臨時性或人力派遣；而剩下即為臨時性或人力派遣。

表 1 工作類型定義

	全日工作	部分時間工作
並非臨時性或人力派遣	(1)正職全時（典型工作者）	(2)長期部分工時工
臨時性或人力派遣	(3)臨時性或人力派遣	(3)臨時性或人力派遣

2.分析方法

爲了檢視臺灣非典型工作者工作流動情形符合陷阱說或橋樑說，本研究將分析兩個時間階段（第一年及第二年）工作身分的轉換，首先將工作身分粗分為典型正職、非典型工作、失業三類；其次，則細分為典型正職、長期部分工時、臨時派遣、失業四類進行分析。在分析中，依變數為第二年的工作身分類型，自變數最主要則是第一年的工作身分類型，再加上其他群的自變數。在研究過程中，我們瞭解到最恰當的統計分析工具是用來分析多元名目類別變數的「多元邏輯迴歸分析」（multinomial logistic regression）。

多元邏輯迴歸分析可應用在依變數為兩類以上的名目變數時，各類別間發生比率（odds-ratio，即勝算比）之比較；自變數部分可同時處理連續變數與類別變數。模型中相關迴歸係數的正負號，代表相對於參

考組，此自變數對該類別變數發生比率的正面或負面影響（Agresti and Finlay 1997; Powers and Xie 2000；林宗弘 2009）。在討論工作身分轉換的研究中，如呂玉瑕（2009）曾利用此實證模型分析臺灣女性選擇家庭企業內就業，企業外就業或不就業的影響因素。林宗弘（2009）亦曾以同樣的分析方法檢視臺灣的代際與代內階級流動起點與終點的關係。其他例如Berton, Devicienti, and Pacelli（2011）、de Lange, Gesthuizen, and Wolbers（2012）、Leschke（2009）、Watson（2013）也同樣都曾利用多元邏輯迴歸分析，進行非典型工作與勞動市場彈性化情形的相關研究。此種實證模型適合用以檢測追蹤資料中，受訪者過去的工作身分以及其他個人與工作特性如何影響及轉為其他工作身分的流動機會，藉此進一步預測流動終點的可能性（Berton et al. 2011; Watson 2013）。

如同前述，由於本研究之依變數為次年工作身分，屬於三類以上的類別變數，無連續性及次序關係，而自變數包含工作身分、個人特性、職業、產業、組織規模等連續變數與類別變數。因此，本研究在實證模型上可透過多元邏輯迴歸模型來檢視兩年期追蹤樣本中的轉職情形。

爲了瞭解在控制其他相關自變數後，前一年工作身分對次年工作身分的影響是否仍然顯著。在迴歸分析中將逐步加入上述其他幾組自變數，我們將其標示為四個不同模型：（1）工作身分，（2）工作身分、個人特性，（3）工作身分、個人特性、職業、產業，（4）工作身分、個人特性、職業、產業、組織規模。

四、研究結果與分析

在這一節中，我們首先透過描述性統計來分析典型 / 非典型勞動組成群體及勞動市場結果上的差異，然後再分析典型與非典型工作者之間

工作與職務流動型態的差異，藉此來探討臺灣勞動市場是否已經形成了區隔化的現象。

(一) 2008-2012年臺灣非典型就業概況分析

1. 非典型就業比例變化

我們首先檢視就業者中各類工作身分的比例分配（參見表2）。整體非典型工作者占全體就業者的比例，五年平均下來約為6.20%。在非典型工作者中，臨時或人力派遣占就業者比例（五年的平均約為4.90%）較長期部分工時者高出甚多（五年平均數約為1.30%）。

表 2 2008-2012年臺灣就業比例變化

	典型正職	非典型工作		總就業者 人數
		長期部分工時	臨時或人力派遣	
2008	28380 (93.76%)	428 (1.41%)	1888 (6.23%) 1460 (4.82%)	30268
2009	27098 (93.70%)	409 (1.41%)	1822 (6.30%) 1413 (4.89%)	28920
2010	27638 (93.41%)	414 (1.40%)	1951 (6.59%) 1537 (5.19%)	29589
2011	27806 (94.17%)	346 (1.17%)	1723 (5.83%) 1377 (4.66%)	29529
2012	28030 (93.9%)	331 (1.11%)	1808(6.06%) 1477 (4.95%)	29838

資料來源：2008-2012年人力運用調查

以折線圖表示，可以看出非典型就業者比例在2008至2010年間呈現略微上升的現象，到了2011年則下降，2012年又略微上升。這主要是隨著臨時或派遣人力的比例而變化，因為長期部分工時工作者的比例歷年來大致維持相同。

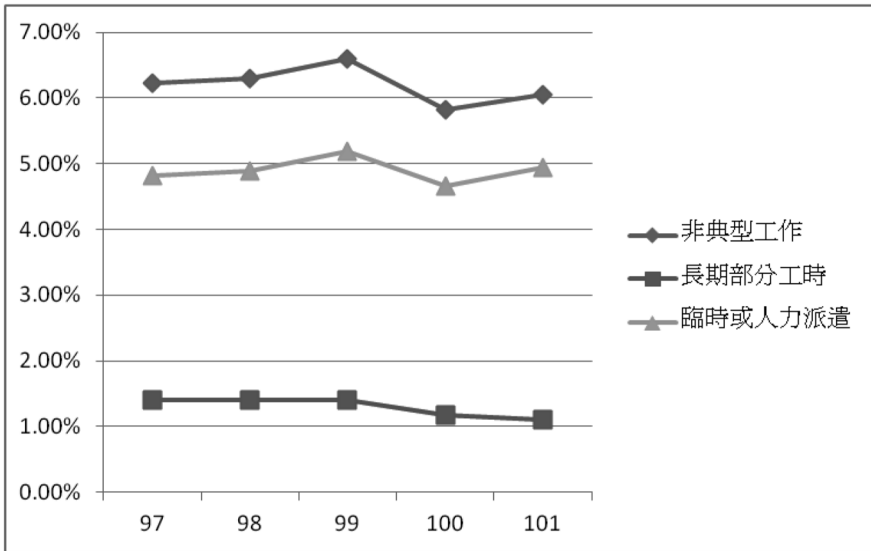


圖 1 2008-2012年臺灣就業比例變化

資料來源：2008-2012年人力運用調查

2. 勞動力特性

觀察2008-2012年的性別比例，我們發現男性從事非典型工作的平均比例約為5.4%，女性的平均則約為6.4%，略高於男性。就個別非典型工作型態而言，男性從事長期部分工時工作的比例較女性低，臨時派遣工作則不一定。

若以教育程度來區分，大專以上學歷工作者從事非典型工作比例最低（平均約為3.9%），國中及以下學歷工作者最高（平均約為9.6%），其中又以從事臨時派遣工作者居多。

以年齡層做為區分，最年輕族群（15-24歲）從事非典型工作比例最高，五年平均約為14.5%。其次為65歲以上族群，平均比例約為9.14%。由此可見，在勞動力中最年輕及最年長的族群竟然位居從事非

典型工作比例的前兩名。而25-44歲工作族群從事非典型工作比例則居最低，平均約為4.2%。

若將產業別分為一級（農林漁牧業）、二級（工業）、三級（服務業）產業三類，觀察2008-2012年，我們發現第一級產業的非典型工作總合比例高於二、三級產業，可能是因一級產業屬季節性工作，需要較多的部分工時工與臨時工。而比較二、三級產業發現，製造業需要較多比例臨時派遣人力，而服務業需要較多比例的長期部分工時工作者。

若由職業別來看，我們發現臨時或派遣工在「生產有關工人、機械設備操作工及體力工」中使用的比例最高，其次為「事務工作人員」，第三為「服務工作人員及售貨員」。而長期部分工時工則在「農林漁牧工作人員」所占的比例最高，其次「服務工作人員及售貨員」，第三為「專業人員」。

歸納以上結果，我們發現典型／非典型勞動市場已經呈現出明顯的組成群體差異。目前較為明顯的群體區隔現象是，非典型工作者通常是最年輕族群、最年長族群、教育程度較低者，及技能水準較低者。

3.收入與工時

在臺灣既有針對典型與非典型工作者的薪資比較研究中，均以「人力運用調查」的資料來計算，大致上可分為兩種比較分析方式：第一種方式是以每月收入觀察工作者薪資（如張一穗等人 2010；辛炳隆 2011）；第二種則是以單位工時薪資進行分析（如王雅雲 2011；江豐富 2011）。採用第一種分析方式的研究中，除了比較典型與非典型工作薪資，也會進一步比較不同非典型工作收入的差異。然而這種分析方法忽略了典型與非典型工作者每月工作時數事實上是有差別的；若沒有控制住工時，將無法呈現出薪資差異的全貌。而採用第二種分析方式的研究

中，雖考慮了典型與非典型工作的工時差別，卻沒有進一步分析非典型工作內部類型的不同。

故以下本研究除了將非典型工作細分為「長期部分時間工作者」以及「臨時性或人力派遣工作者」兩種互斥的非典型工作類型，比較每週工時¹與每月收入之外，也同時進一步計算每單位工時薪資的差別。計算公式如下：²

$$\text{平均時薪} = \frac{\text{每月收入}}{\text{每週工時} \times 4}$$

表3呈現了2008-2012臺灣各類型工作者的工時與收入。若比較典型與整體非典型工作者，我們可以看出典型工作者每月收入、每週工時，及平均時薪均高於非典型工作者。非典型工作者每單位工時薪資占典型工作者比例在2008-2012年，平均約為82%。可是我們若檢視不同類型的非典型就業者，就會發現情況有所變化。長期部分工時比起臨時派遣人員，每單位時薪的變化程度較大，而且長期部分工時工作者每單位時薪歷年來甚至皆高於正職全時者，五年平均約高出14%。臨時派遣工則恆低於正職全時者，每單位時薪五年平均約為正職全時的74%。

若僅以每月收入來看，非典型工作者整體而言是遠低於正職全時工作者的收入，但在控制住工時因素後，會發現長期部分工時工作者的平均時薪其實是高於正職全時工作者的，但因為其工時相對較少，才會有每月收入較低的情形。據此，我們可以說整體非典型工作者的平均時薪

¹ 由於「人力運用調查」問項中只問了受訪者每週平均工作時數，並未問及加班時數，所以「每週工時」並未包含加班時數。

² 由於「人力運用調查」問項中只問了受訪者「每月收入」及「每週工時」，據此我們列出了計算公式。

表 3 2008-2012年臺灣就業者工時與收入

年	工作身分	每月收入 (元)	%	每週工時 (小時)	%	平均時薪 (元)	%	N
2008, N=28291	正職全時 (典型)	34207	100%	45	100%	207.08	100%	26513
	非典型	19305	56%	33	73%	167.86	81%	1778
	長期部分工時 臨時派遣	13827 20911	40% 61%	24 36	53% 80%	230.89 153.44	111% 74%	331 1447
2009, N=27028	正職全時 (典型)	32630	100%	44	100%	201.03	100%	25282
	非典型	17719	54%	32	73%	165.12	82%	1746
	長期部分工時 臨時派遣	14311 18706	44% 57%	22 35	50% 80%	234.89 147.44	117% 73%	353 1393
2010, N=27688	正職全時 (典型)	33669	100%	44	100%	206.06	100%	25802
	非典型	19122	57%	33	75%	164.57	80%	1886
	長期部分工時 臨時派遣	14970 20241	44% 60%	22 36	50% 82%	217.59 151.76	106% 74%	367 1519
2011, N=27721	正職全時 (典型)	34552	100%	44	100%	211.57	100%	26040
	非典型	19837	57%	32	73%	173.04	82%	1681
	長期部分工時 臨時派遣	16122 20770	47% 60%	21 35	48% 80%	248.97 155.60	118% 74%	314 1367
2012, N=27981	正職全時 (典型)	34097	100%	44	100%	209.96	100%	26233
	非典型	20302	60%	33	75%	175.47	84%	1748
	長期部分工時 臨時派遣	16375 21182	48% 62%	22 35	50% 80%	251.02 160.88	120% 77%	283 1465

註1：整理自2008-2012年人力運用調查。

註2：平均時薪 = 每月收入 / (每週工時 × 4)。

註3：本表以典型工作者為100%，比較各類工作者的差異。

之所以會低於典型工作者，是被臨時派遣工作者的平均時薪拉低所致。就此看來，雖然非典型工作者皆有勞動所得偏低的待遇，但是原因卻不相同。以長期部分工時工作者而言，其低收入的源由，與其說是勞動市場區隔化，不如說是因工時不足所造成的低度就業問題。臨時派遣工作者則是除了工作契約上沒有延續性，時薪也較低，較有可能是在勞動市場中遭受不平等待遇的一群。

4.工作身分變化情形

我們利用「人力運用擬追蹤調查資料庫」檢視非典型就業者每兩年間的工作身分變化。我們先觀察第一年為非典型就業者，到了第二年之後的工作身分變化，將其分為「非典型就業轉典型正職」與「持續非典型就業或轉為失業」兩種變化。其次，我們將非典型工作細分為長期部分工時和臨時派遣，再做同樣的觀察。以下我們將非典型就業者分為「進入典型正職工作」、以及「持續非典型就業或轉為失業」的次數分配交叉表呈現於表4。

就整體非典型工作者而言，我們發現2008-2012年間平均每年約有50.1%的非典型就業者仍然維持非典型工作或失業。就個別年度而言，在2008-2009與2010-2011年兩份資料檔中，能夠進入典型正職工作者多於持續非典型就業或轉為失業者，而2009-2010與2011-2012年持續非典型就業或轉為失業者人數卻是較多的。若細分非典型工作類型，我們發現2008-2012年間平均每年約有47%的長期部分工時工維持非典型工作或失業，然而卻有50.9%的臨時派遣工仍然維持非典型工作或失業。就個別年度而言，2008-2009、2009-2010、2011-2012年三份資料檔中，長期部分工時工作者轉正職的比例較臨時派遣工作者為高；而在2010-2011年，臨時派遣工作者轉正職的比例較高。整體而言，我們發現可能符合

陷阱說與橋樑說兩種說法的非典型工作者約各為半數，然而只是描述性的統計數據並無法讓我們瞭解實際工作流動的傾向。我們有必要進一步檢視非典型工作者實際上的工作身分流動傾向，故以下將透過多元邏輯迴歸分析討論臺灣2008-2012年工作身分流動情形。

表 4 2008-2012年臺灣非典型就業者工作身分變化

		非典型工作者 進入典型正職工作	非典型工作者持續 非典型就業或轉為失業
2008-2009	長期部分	89 (58.6%)	63 (41.4%)
	臨時派遣	317 (52.1%)	292 (47.9%)
	非典型就業總計	406 (53.4%)	355 (46.6%)
2009-2010	長期部分	81 (54.4%)	68 (45.6%)
	臨時派遣	261 (42.3%)	356 (57.7%)
	非典型就業總計	342 (44.6%)	424 (55.4%)
2010-2011	長期部分	69 (49.6%)	70 (50.4%)
	臨時派遣	311 (53.6%)	269 (46.4%)
	非典型就業總計	380 (52.9%)	339 (47.1%)
2011-2012	長期部分	67 (49.3%)	69 (50.7%)
	臨時派遣	285 (48.6%)	302 (51.4%)
	非典型就業總計	352 (48.7%)	371 (51.3%)

資料來源：2008-2012年人力運用擬追蹤調查

(二) 工作身分流動終點的多元邏輯迴歸分析

爲了驗證臺灣非典型工作者工作流動情形究竟是符合橋樑假說或是陷阱假說，本研究運用多元邏輯迴歸來分析兩個時間階段（第一年及第二年）工作身分的轉換情況。

在此我們先針對工作身分的變化（或流動）所代表的含意作一番說明。首先我們想說明工作身分被粗分為典型正職、非典型工作，及失業等三類的狀況。在此非典型工作是個總稱，包括了人力運用調查中僅有的兩種非典型工作身分，長期部分工時工及臨時或派遣工。若在第一年

為非典型工，但在第二年成為典型正職人員，這代表的是一種「向上流動」，符合橋樑說的預測。然而若在第一年為非典型工，但在第二年仍為非典型工或淪為失業，³ 則代表的是一種「向下流動」，與陷阱說的預測一致。

其次，我們來說明將工作身分細分為典型正職、長期部分工時、臨時派遣，及失業等四類進行分析的狀況。在此非典型工作被細分為長期部分工時工及臨時或派遣工兩類。在這種分類方式底下，長期部分工時工其實是一種接近典型正職的長期性工作，只是工時較短而已，而臨時或派遣工則是僱用期間不滿六個月的短期性工作。此外，我們在前面的分析中已經發現長期部分工時工作者的平均時薪其實是高於正職全時工作者，而臨時或派遣工則是低於正職全時工作者，所以兩者在工作身分的位階上是有所差異。因此，由長期部分工時工作流入臨時派遣工作被我們視為是一種「向下流動」，而由臨時派遣工作流入長期部分工時工作則被視為是一種「向上流動」。其餘的狀況則與粗分類時的推論相同。

1. 依變數與自變數皆粗分為典型正職工作、非典型工作、失業

在這階段的粗分類分析中，依變數為次年工作身分（典型、非典型工作者與失業者三類），以失業者為參考組，以此來解釋次年成為其他

³ 審查者之一指出失業可能是短暫的、在工作轉換期間、或為個人自願等，未必代表次級的就業狀態。我們認為這種失業情況當然是有其可能性，但對於一個第一年是非典型工作者，我們由上一小節非典型工的勞動力特徵分析中，可以發現其競爭條件相對是比較不利的，其可以短暫失業以便等待較佳工作機會的機率應該是比較低的。所以基本上將失業視為是一種「向下流動」應該還算合理。

類型工作者相對於成為失業者的發生比率。

模型中逐步加入了四組自變數，第一組是前一年的工作身分變數，分為典型正職工作、非典型工作、失業三類，以典型正職工作者為參考組，以此衡量前一年工作身分對次年工作身分之影響。第二組自變數是與個人勞動力特性相關的各變數。第三組自變數為職業和產業變數，職業變數以「生產有關工人、機械設備操作工及體力工」為參考組。產業變數則以服務業做為參考組。第四組自變數為組織規模變數，分為中小企業、大企業、政府機關三類，以中小企業做為參考組以測試模型。

本研究假設第一年工作身分將會對第二年工作身分造成影響，而工作身分變項迴歸係數的正負向則足以讓我們驗證陷阱說或橋樑說何者比較能解釋臺灣實際的狀況。以下表5顯示逐步加入所有自變數之後的分析結果。由次年獲得正職工作的機會來看，比起典型正職工作者，無論前一年是非典型工作者或失業者，次年均較不可能轉為典型正職工作者。而在進入非典型工作的發生機會上，比起前一年為典型正職工作者，非典型工作者比較有可能持續從事非典型工作。而前一年為失業者，於次年則較不可能成為非典型工作者。由此我們發現在臺灣非典型工作者職務變動為典型正職工作者的可能性較低，仍然維持非典型工作身分的可能性較高，這樣的結果完全符合陷阱說的推論。

在個人勞動力特性方面，相較於次年成為失業者，男性不論是成為典型或非典型工作者的可能性皆比女性來得低。教育程度越高者，次年越有可能成為典型工作者。相較於次年成為失業者，年紀越大次年成為不同形態工作者的可能性越高。有配偶者無論對於次年成為典型或非典型工作者皆有顯著正面影響。

在職業結構方面，和「生產有關工人、機械設備操作工及體力工」相較起來，「主管、經理及專業人員」、「技術員及助理專業人員」及

「農林漁牧工作人員」均較有可能繼續成為典型工作者。同樣相較於「生產有關工人、機械設備操作工及體力工」，「技術員及助理專業人員」、「事務工作人員」，及「服務工作人員及售貨員」均比較沒有可能繼續成為非典型工作者。

產業結構方面，相較於服務業，從事農林漁牧業者次年成為非典型工作者機會比較高。從事工業者無論是對於次年成為典型或非典型工作者都有顯著負面影響，也就是說，從事工業者在次年轉為失業者的可能性比起成為典型或非典型工作者都要來得高。

企業規模方面，比起在中小企業工作者，在大企業工作者次年成為非典型工作者的可能性較低，而在政府機關工作者於次年從事典型或非典型工作的可能性均比較高。

從以上勞動力特徵的實證結果來看，我們發現區分典型與非典型勞動市場之後已經形成的群體區隔現象中比較明確的是，在隔年較容易成為非典型工作者的，通常是教育程度較低者及技能水準較低者。

綜觀第一類分析過程，即使在加入不同群的自變數後，相較於典型正職工作者，無論是非典型工作者或失業者，於次年獲得典型正職的機會都是較小的。除此之外，相較於典型正職工作者，非典型工作者次年有較高機會仍為非典型工作者；而失業者不論是獲得典型或非典型工作機會都是較低的。這些一致、穩定而顯著的影響效果，表示我們的分析結果是可以信任的，而且充分支持陷阱說的預測。

2.依變數與自變數皆細分為典型正職工作、長期部分時間工作、臨時性或人力派遣工作者、失業

在這階段的細分類分析中，依變數為次年工作身分（典型正職工作、長期部分時間工作、臨時性或人力派遣工作者、失業四類），以失

業者為參考組，以此來解釋次年成為其他類型工作者相對於成為失業者的發生比率。

模型中逐步加入了四組自變數，第一組是前一年的工作身分變數，分為典型正職工作、長期部分時間工作、臨時性或人力派遣工作者、失業四類，為了避免出現線性重合現象，改以長期部分時間工作者為參考組，藉此來衡量前一年工作身分對次年工作身分之影響。第二組自變數是與個人勞動力特性相關的各變數。第三組自變數為職業和產業變數，職業變數以「生產有關工人、機械設備操作工及體力工」為參考組。產業變數則以服務業做為參考組。第四組自變數為組織規模變數，分為中小企業、大企業、政府機關三類，以中小企業做為參考組以測試模型。

這部分的分析仍是想驗證臺灣非典型工作者工作流動情形究竟是符合橋樑假說或是陷阱假說，而工作身分變項迴歸係數的正負向則是我們判斷的主要依據。表6顯示逐步加入所有自變數之後的分析結果。由次年獲得正職工作的機會來看，比起長期部分時間工作者，前一年是典型正職者，次年仍為典型正職工作者的機會是比較大的。臨時或人力派遣工作者以及失業者，則較不可能於次年轉為典型正職工作者。這部分的結果已經充分顯示出典型與非典型工作之間的流動區隔，兩類型的非典型工作者於次年都較不可能成為典型正職工作者，而典型工作者則較有可能繼續成為典型工作者。

在進入長期部分時間工作的發生比率上，比起長期部分時間工作者，前一年無論是典型工作者、臨時派遣或失業者，於次年都較不可能轉為長期部分時間工作者。在進入臨時或人力派遣工作的發生比率上，前一年是典型工作者和失業者，於次年都較不可能轉為臨時或人力派遣工作者。在本節分析一開頭，我們就提及長期部分工時工與臨時派遣工其實是有工作身分階上的差別，可以對比於典型與非典型工作者之間

表5 次年工作身分影響因素之多元邏輯迴歸分析：2008-2012 (粗分類)

自變數	模型一		模型二		模型三		模型四	
	典型工作	非典型工作	典型工作	非典型工作	典型工作	非典型工作	典型工作	非典型工作
受訪年分 (參考組： 2011-2012年)								
2008-2009	-.847 ^{***} (.057)	-.870 ^{***} (.075)	-.826 ^{***} (.058)	-.914 ^{***} (.076)	-.926 ^{***} (.076)	-.959 ^{***} (.096)	-.926 ^{***} (.076)	-.965 ^{***} (.096)
2009-2010	-.308 ^{***} (.060)	-.190 [*] (.075)	-.321 ^{***} (.060)	-.234 ^{**} (.076)	-.398 ^{***} (.080)	-.229 [*] (.097)	-.400 ^{***} (.080)	-.235 [*] (.097)
2010-2011	-.069 (.064)	-.176 [*] (.081)	-.063 (.064)	-.192 [*] (.081)	-.112 (.086)	-.251 [*] (.104)	-.115 (.086)	-.258 [*] (.104)
前一年工作身分 (參考組： 典型正職)								
非典型工作	-1.433 ^{***} (.076)	1.696 ^{***} (.080)	-1.365 ^{***} (.077)	1.638 ^{***} (.081)	-1.566 ^{***} (.087)	1.757 ^{***} (.093)	-1.573 ^{***} (.087)	1.729 ^{***} (.093)
失業	-3.177 ^{***} (.046)	-1.516 ^{***} (.073)	-2.901 ^{***} (.048)	-1.346 ^{***} (.075)	-3.121 ^{***} (.063)	-1.082 ^{***} (.095)	-3.115 ^{***} (.063)	-1.085 ^{***} (.095)
前一年個人特徵								
男性			-.223 ^{***} (.041)	-.349 ^{***} (.053)	-.212 ^{***} (.057)	-.347 ^{***} (.072)	-.206 ^{***} (.058)	-.360 ^{***} (.073)
教育程度			.058 ^{***} (.007)	-.070 ^{***} (.009)	.049 ^{***} (.011)	-.011 (.014)	.043 ^{***} (.011)	-.010 (.014)
年齡			.023 ^{***} (.002)	.009 ^{**} (.003)	.013 ^{***} (.003)	.017 ^{***} (.004)	.012 ^{***} (.003)	.016 ^{***} (.004)
有配偶			.778 ^{***} (.049)	.400 ^{***} (.063)	.638 ^{***} (.060)	.308 ^{***} (.076)	.636 ^{***} (.060)	.299 ^{***} (.076)

職業結構	主管、經理	.599 ^{***}	-.113	.564 ^{***}	-.114
(參考組：生產及專業人員)		(.123)	(.157)	(.124)	(.159)
有關工人、機械技術員及助		.250 ^{**}	-.964 ^{***}	.246 ^{**}	-.959 ^{***}
設備操作工及體理專業人員		(.087)	(.129)	(.087)	(.130)
(力工)	事務工作人	-.016	-.552 ^{***}	-.047	-.584 ^{***}
	員	(.113)	(.152)	(.113)	(.154)
	服務工作人	.265 ^{**}	-.546 ^{***}	.278 ^{***}	-.535 ^{***}
	員及售貨員	(.079)	(.101)	(.079)	(.102)
	農林漁牧工	1.241 ^{***}	-.340	1.245 ^{***}	-.329
	作人員	(.238)	(.266)	(.238)	(.266)
產業	農林漁牧業	-.142	.986 ^{***}	-.130	1.015 ^{***}
(參考組：		(.222)	(.244)	(.223)	(.244)
服務業)	工業	-.151 [*]	-.274 ^{***}	-.151 [*]	-.204 [*]
		(.061)	(.079)	(.063)	(.082)
企業規模	大企業			.162+	-.554 ^{***}
(參考組：				(.097)	(.150)
中小企業)	政府機關			.287 [*]	.307 [*]
χ^2		8497 ^{***}	9607 ^{***}	8498 ^{***}	8548 ^{***}
Pseudo R ²		.134	.150	.147	.148
N		59022	59022	53487	53487

註：括號內為標準誤。所有模型裡依變數的參考組為「失業者」。

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001, +p<.1 (雙尾檢定)。

表 6 次年工作身分影響因素之多元邏輯迴歸分析：2008-2012（細分類）

自變數	依變數	模型一			模型二	
		典型工作	長期部分時間工作	臨時派遣工作	典型工作	長期部分時間工作
受訪年分 (參考組： 2011-2012 年)	2008-2009	-0.858*** (.058)	-.524*** (.124)	-.945*** (.079)	-.845*** (.058)	-.496*** (.126)
	2009-2010	-.299*** (.060)	.134 (.122)	-.275*** (.079)	-.315*** (.061)	.106 (.124)
	2010-2011	-.066 (.064)	.023 (.132)	-.216** (.084)	-.065 (.065)	.014 (.134)
前一年工作身分 (參考組： 長期部分時間 工作)	典型工作	2.128*** (.054)	-.909*** (.098)	-.331*** (.072)	1.942*** (.056)	-1.177*** (.102)
	臨時派遣工作	.219* (.089)	.059 (.137)	1.441*** (.097)	.151+ (.091)	-.088 (.140)
	失業	-1.388*** (.060)	-3.095*** (.195)	-1.633*** (.089)	-1.319*** (.062)	-2.862*** (.198)
前一年個人特徵	男性				-.281*** (.042)	-.672*** (.088)
	教育程度				.049** (.007)	.045* (.014)
	年齡				.012*** (.002)	.053*** (.004)
	有配偶				.718** (.050)	.626*** (.101)
職業結構 (參考組： 生產有關工人、 機械設備 操作工及體力 工)	主管、經理 及專業人員					
	技術員及助理 專業人員					
	事務工作人 員及售貨員					
產業 (參考組： 服務業)	農林漁牧業					
	工業					
企業規模 (參考組： 中小企業)	大企業					
	政府機關					
χ^2			11210***			12240***
Pseudo R ²			.173			.187
N			59022			59022

註：括號內為標準誤。所有模型裡依變數的參考組為「失業者」。

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001, +p<.1（雙尾檢定）。

臨時派遣 工作	模型三			模型四		
	典型工作	長期部分 時間工作	臨時派遣 工作	典型工作	長期部分 時間工作	臨時派遣 工作
-1.006*** (.080)	-.922*** (.076)	-.568*** (.151)	-1.073*** (.101)	-.923*** (.076)	-.568*** (.151)	-1.081*** (.101)
-.333*** (.079)	-.397*** (.080)	.011 (.151)	-.290** (.101)	-.399*** (.080)	.010 (.151)	-.299* (.101)
-.241* (.084)	-.110 (.086)	-.011 (.160)	-.308** (.108)	-.114 (.086)	-.012 (.160)	-.319* (.108)
-.419*** (.075)	.897** (.260)	-3.565*** (.274)	-1.540*** (.284)	.877** (.261)	-3.545*** (.275)	-1.540*** (.284)
1.306*** (.099)	-.759** (.272)	-2.360*** (.294)	.159 (.294)	-.792* (.272)	-2.337*** (.295)	.114 (.294)
-1.582*** (.091)	-2.226*** (.264)	-5.146*** (.348)	-2.551*** (.294)	-2.240*** (.264)	-5.128*** (.348)	-2.553*** (.294)
-.199*** (.057)	-.212*** (.057)	-.655*** (.111)	-.267*** (.076)	-.205*** (.058)	-.669*** (.112)	-.281*** (.077)
-.088*** (.010)	.049** (.011)	.054* (.020)	-.032* (.015)	.043** (.011)	.058* (.021)	-.033* (.015)
-.001 (.003)	.013*** (.003)	.046*** (.006)	.007+ (.004)	.012*** (.003)	.046*** (.006)	.006 (.004)
.389*** (.067)	.638*** (.060)	.581*** (.119)	.242** (.079)	.636** (.060)	.583*** (.119)	.233** (.079)
	.598*** (.123)	.462* (.225)	-.327+ (.172)	.561*** (.124)	.549* (.227)	-.370* (.174)
	.244* (.087)	-.230 (.198)	-1.261*** (.149)	.239** (.087)	-.210 (.199)	-1.264*** (.150)
	-.014 (.113)	-.700* (.290)	-.494** (.158)	-.046 (.113)	-.642* (.292)	-.572*** (.161)
	.265* (.079)	.082 (.156)	-.755*** (.109)	.277*** (.079)	.071 (.157)	-.737*** (.110)
	1.241*** (.238)	1.084** (.390)	-.674* (.274)	1.245*** (.238)	1.111** (.392)	-.663* (.273)
	-.148 (.222)	.068 (.379)	1.105*** (.246)	-.136 (.222)	.031 (.382)	1.153*** (.246)
	-.145* (.061)	-.446** (.136)	-.226** (.083)	-.144* (.063)	-.433** (.139)	-.136 (.085)
				.166+ (.097)	-.481+ (.284)	-.571*** (.160)
				.296* (.114)	-.237 (.221)	.496** (.144)
		9159***			9223***	
		.157			.158	
		53487			53487	

的狀況。這部分的分析結果充分證實了這樣的差別。

在勞動力特性方面，相較於次年成爲失業者，男性比起女性，不論次年要從事何種工作都是比較不利的。教育程度越高者，較有可能於次年成爲典型工作者或長期部分時間工作者；但較無可能於次年成爲臨時或人力派遣工作者。相較於次年成爲失業者，年齡越大者於次年越有可能成爲典型或長期部分時間工作者。有配偶者無論對於次年成爲何種工作者皆有顯著正面影響。

職業結構方面，和「生產有關工人、機械設備操作工及體力工」相較起來，「主管、經理及專業人員」較有可能於次年成爲典型工作者或長期部分時間工作者；但較不可能於次年成爲臨時或人力派遣者。「技術員及助理專業人員」則較有可能於次年成爲典型工作者，但較不可能於次年成爲臨時或人力派遣者。「事務工作人員」則較無可能於次年成爲長期部分時間者、臨時或人力派遣工作者。「服務工作人員及售貨員」較有可能於次年成爲典型工作者，但則較無可能於次年成爲臨時或人力派遣者。「農林漁牧工作人員」對於成爲典型工作者或長期部分時間工作者有顯著正面影響；對於次年成爲臨時或人力派遣者則有顯著負面影響。

產業結構方面，相較於服務業，從事農林漁牧業者較有可能於次年成爲臨時或人力派遣者。從事工業者則較無可能於次年成爲典型工作者或長期部分時間工作者。

企業規模方面以中小企業爲參考組，在大企業工作者於次年較有可能成爲典型工作者，但較不可能成爲臨時或派遣者；在政府機關工作較有可能於次年成爲典型或臨時或人力派遣者。

從以上勞動力特徵的實證結果，我們發現一些有趣的群體區隔現象：教育程度較高者、年齡較大者，及技能水準較高者，較有可能於次

年成爲典型工作者或長期部分時間工作者，但較無可能於次年成爲臨時或派遣工作者。

綜觀第二類分析過程，將非典型工作類型細分爲兩種後，我們發現兩類型的非典型工作者於次年都較不可能成爲典型正職工作者。相較於長期部分時間工作者，臨時或人力派遣工作者進入典型工作或轉爲長期部份時間工作的機會較小。典型工作者維持典型工作機會較大，轉爲長期部分時間、臨時或人力派遣工作者機會較小。失業者不論是獲得典型或非典型工作機會都是較低的。這些結果充分顯示出臺灣的典型與非典型勞動市場是處於一種明顯的區隔狀態，而且職務流動分流的情況完全符合陷阱說的推論。

五、結論與討論

在本研究中，我們針對臺灣典型與非典型工作界線是否已經形成一種新的勞動市場區隔現象進行探討，同時也想釐清究竟是陷阱說還是橋樑說的研究取徑較適合於解釋臺灣的非典型就業情形。因此，我們比較了典型 / 非典型勞動組成群體及勞動市場結果上的差異，然後再分析典型與非典型工作者之間工作與職務流動型態的差異，藉此來探討臺灣勞動市場是否已經形成了區隔化的現象。在本節中，我們總結本研究的重要發現及其意涵，並藉此與現有文獻進行對話。

整體而言，我們發現臺灣勞動市場已經沿著典型與非典型工作者這條新區分軸線而形成了明顯的區隔現象，而且非典型工作者工作流動的情形比較符合陷阱說。然而我們同時發現了一個有趣的現象，就是非典型工作型態內部有其異質性，形成了更細緻的區隔現象。以下我們從三個不同層面來探討本研究的發現。

首先，就典型與非典型勞動市場的組成群體差異而言，我們發現由描述性統計所得知的結果與從多元邏輯迴歸分析所得到的勞動力特徵實證結果頗為類似，同樣都顯示出目前臺灣的典型與非典型勞動市場已經呈現出明顯的組成群體差異。主要的群體差異在於非典型工作者通常是教育程度較低者、專業技能水準較低者，以及最年輕與最年長的兩勞動族群。這些發現與前述美國相關研究發現（Cohany 1996; Hipple and Stewart 1996; Kalleberg 2009）有共同處，就是非典型工作者通常是教育程度較低者、技能水準較低者，以及較年輕者。

其次，就薪資差異的情形而言，雖然由整體非典型工作者來看，確實有每月勞動所得與平均時薪資均偏低的狀況，但是如果我們就進一步細分的非典型工作型態來看，長期部分工時工作者雖然每月收入較典型工作者低，但其時薪事實上是高於典型工作者的。其每月收入較低的源由，與其說是勞動市場區隔化，不如說是因工時不足所造成的低度就業問題，這點和江豐富（2011）所觀察到的情形一致。可是，值得注意的是，臨時派遣工作者則是除了每月收入之外，每單位工時薪資也較低，是較有可能在勞動市場中遭受到不平等待遇的一群，也是我們及勞動政策制訂者特別需要留意的勞動族群。同時這個發現也說明了非典型工作者之間，其實存在著相當的異質性，這是之前研究所未曾發現的現象，值得我們留意。

再者，就工作身分流動而言，我們發現在臺灣非典型工作者變動職務為典型正職工作者的可能性較低，仍然維持非典型工作身分的可能性較高，而典型工作者則較有可能繼續成為典型工作者。當我們進一步把非典型工作類型細分後，我們發現兩類型的非典型工作者於次年都較不可能成為典型正職工作者。尤其特別的是，我們發現相較於長期部分時間工作者，臨時或人力派遣工作者進入典型工作或轉為長期部份時間工

作的機會均較小。典型工作者維持典型工作機會較大，轉為長期部分時間、臨時或人力派遣工作者機會較小。失業者不論是獲得典型或非典型工作機會都是較低的。以上這些結果充分顯示出臺灣的典型與非典型勞動市場是處於一種明顯的區隔狀態，而且工作流動分流的情況完全符合陷阱說的推論，而且這裡的結果也再次顯現了非典型工作型態內部的異質性。我們的研究發現除了肯定陷阱說論述在臺灣的適用性，也促成該理論的論述更進一步的細緻化，讓讀者更進一步意識到非典型工作型態的異質化也有其社會階層化的意涵。

我們認為本研究的結果回應了勞動市場區隔理論的新近論述（Giesecke and Groß 2004; Hudson 2007; Sato and Imai 2011），也就是勞動市場結果已經有了新的區隔性變化，而區隔的新軸線就在於典型工作者與非典型工作者的區分。整體來說，非典型工作屬於薪資待遇與流動機會較低的工作。這類工作型態可能對之後的工作發展有負面的影響，工作者一旦進入了這種工作，就如同掉入次級勞動市場的陷阱，面臨較差的流動機會與工作環境，也較難轉為正職員工。這可能回應了Giesecke及Groß（2003）所指出的，彈性化勞動雖然造成表面上工作機會的增加，但在這種勞資關係的重塑過程中，彈性勞動也喪失了與資方協商的權力，遑論要求更高的薪資或更穩定的工作契約。同時，這也可能如Scherer（2004）所指出的，若是該員工在過去的工作經歷中從未獲得正職工作機會，員工可能被判定是不值得擔任正職工作，非典型工作因而使個人被汙名化，減低了個人轉正職的流動機會。

由於資料緣故，本研究仍有部分限制有待克服。首先是在「人力運用調查」資料中，非典型工作人力被嚴重低估的問題，由於「人力運用調查」的原始問卷設計僅問及了部分工時、臨時或人力派遣這兩類的非典型工作型態，其他非典型工作型態，如外包以及六個月以上的定期契

約工或臨時工，都不在問卷的調查範圍內，因此未能含括其他可能為數眾多的非典型工作人力，這個問題造成本研究結論的適用性有可能被限縮。

其次，「人力運用擬追蹤調查資料庫」只有連續兩年份的工作資料，因此在本研究中，我們只能討論第一年與第二年的工作身分變化；也就是說，如果受訪者在第二年之後才換工作或當年換工作兩次以上者，則無法追蹤未記錄到的工作，這確實會有外部效度不足問題，甚至可能會影響到因果關係推論上的正確性。不過類似這種資料上的限制，也不是沒有先例，社會學者關於階級流動，特別是短期流動方面的研究其實也存在這個問題。林宗弘（2009）就曾以類似的分析方法檢視臺灣的代際與代內階級流動起點與終點的關係。其他以受訪者過去的工作身分以及其他個人與工作特性來進一步預測流動終點可能性的相關研究，也是採用與本文類似的研究方法來克服資料上的限制（Berton et al. 2011; Watson 2013）。

再者，「人力運用擬追蹤調查資料庫」是由靜態的橫斷面「人力運用調查」整併出的兩年期擬追蹤調查資料。就較嚴格的標準來說，這可能很難說是一種長期的追蹤調查資料，另外還有于若蓉（2002）所指出的樣本流失問題，然而由於相關的長期追蹤調查資料尚不可得，而且建置擬追蹤調查資料庫可以使用較低的成本，同時樣本數可以遠高於一般追蹤調查資料，所以截至目前為止仍算是比較適合的研究資料。

綜合以上討論，本文針對未來相關研究方向有幾點建議：一、期望未來能有較完整的非典型工作型態長期追蹤調查資料出現，以便完整掌握臺灣典型與非典型就業長期變遷的情形。二、期望後續研究能持續檢視臺灣非典型工作者在不同於本研究的勞動市場層面，是否也已經形成區隔的勞動市場。

作者簡介

柯志哲，臺灣大學社會學系教授。主要研究興趣為工作與勞動市場、組織社會學、經濟社會學、社會階層化等。目前的研究領域是臺灣的非典型工作安排及其影響、彈性企業與勞動市場彈性化、僱傭關係的變化及其影響、勞退新制的影響、失業的社會學分析等。

張珮青，臺灣大學社會學研究所碩士，目前任職於日本東京軟銀集團人事本部採用企劃部。主要研究興趣為勞動市場彈性化與組織社會學。

參考書目

- 于若蓉，2002，〈人力資源調查合併資料——樣本流失問題初探〉。
《調查研究》11: 5-30。
- 中華民國統計資訊網，2012a，〈人力資源調查統計編製方法概述與名詞定義〉。<http://www.stat.gov.tw/public/Data/22614593871.pdf>，線上檢索日期：2012年12月10日。
- ，2012b，〈主計總處統計專區重要名詞定義〉。<http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=779&ctNode=523&mp=4>，線上檢索日期：2012年12月10日。
- 王雅雲，2011，〈我國非典型就業概況〉。《臺灣勞工季刊》27: 100-111。
- 江豐富，2011，〈失業、非典型就業的人口組成與工資率分析〉。《臺灣經濟預測與政策》42(1): 75-118。
- 行政院教育部，2013，《教育統計指標之國際比較》。台北：教育部。
- 行政院經濟部，2012，《中小企業白皮書》。台北：行政院經濟部中小企業處。
- 呂玉瑕，2009，〈家庭存活策略與女性勞動參與選擇：以台灣家庭企業婦女為例〉。《臺灣社會學刊》42: 95-141。
- 李誠、辛炳隆、成之約，2000，《勞動市場彈性化與非典型僱用》。行政院勞工委員會委託研究計畫報告。
- 辛炳隆，2011，《非典型就業之衡平機制——經濟面之研究》。行政院經建會委託研究計畫報告。
- 林季平、于若蓉，2005，《「人力資源擬追蹤調查資料庫」之建構》。國科會人文處委託研究報告。

- 林宗弘，2009，〈台灣的後工業化：階級結構的轉型與社會不平等，1992-2007〉，《臺灣社會學刊》43: 93-158。
- 柯志哲，2003，《非典型工作型態之分析與探討》。行政院勞工委員會調查報告。
- ，2008，〈我國使用非典型工作型態之探討——使用情況與決定因素〉。論文發表於「台灣社會學會年會」，臺北：中央研究院社會學研究所，民國97年12月13-14日。
- 柯志哲、葉穎蓉、蔡博全，2004，〈台灣人力派遣對僱傭關係與人力資源管理影響的探討：以美國臨時性支援服務發展為對比〉。《政大勞動學報》15: 1-43。
- 張一穗、苗坤齡、葉芝菁、楊如，2010。《薪資統計員工特性及差異之研究》。行政院主計處研究報告。
- 張晉芬、李奕慧，2001，〈臺灣中高齡離職者的勞動參與和再就業：對臺汽與中石化的事件史分析〉。《臺灣社會學》1: 113-147。
- 張聖英，2011，〈淺介非典型就業〉。《主計月刊》，No.666: 68-72。
- 曾敏傑，1998，〈臺灣核心與邊陲產業的分類——一九九〇年代初期的靜態測量〉。《東吳社會學報》7: 361-394。
- 黃毅志，2001，〈臺灣地區勞力市場分隔之探討：流動表分析〉。《臺灣社會學刊》25: 157-200。
- 葉秀珍、王德睦，2008年03月，〈台灣非典型就業的發展趨勢以及決定因素之分析〉。論文發表於「台灣的社會變遷1985~2005：台灣社會變遷調查計畫第十一次研討會」，台北：中央研究院社會學研究所，3月28-29日。
- 鄭津津，1998，〈勞動派遣相關法律問題之探討〉。《就業訓練》16(6): 12-16。

- Agresti, Alan and Barbara Finlay, 1997, *Statistical Methods for the Social Sciences*. 3rd ed. New Jersey: Pearson.
- Atkinson, John, 1984, "Manpower Strategies for Flexible Organizations." *Personnel Management* 16(8): 28-31.
- , 1987, "Flexibility of Fragmentation? The United Kingdom Labour Market in the Eighties." *Labour and Society* 12: 87-105.
- Berton, Fabio, Francesco Devicienti, and Lia Pacelli, 2011, "Are Temporary Jobs a Port of Entry into Permanent Employment? Evidence from Matched Employer-Employee Data." *International Journal of Manpower* 32(8): 879-899.
- Booth, Alison, Marco Francesconi and Jeff Frank, 2002, "Temporary Job: Stepping Stones or Dead Ends?" *The Economic Journal* 112: 189-213.
- Boston, Thomas D., 1990, "Segmented Labor Markets: New Evidence from a Study of Four Race-Gender Groups." *Industrial and Labor Relations Review* 44: 99-115.
- Chang, Chin-Fen, Toby L. Parcel, and Charles W. Mueller. 1988, "Economic Segmentation in Taiwan: A Comparative Study with the United States." *Sociological Focus* 21(4): 249-369.
- Cohany, Sharon R., 1996, "Workers in Alternative Employment Arrangements." *Monthly Labor Review* 119(10): 31-45.
- de Lange, Marloes, Maurice Gesthuizen, and Maarten H. J. Wolbers, 2012, "Trends in Labour Market Flexibilization among Dutch School-Leavers: The Impact of Economic Globalization on Educational Differences." *International Sociology* 27(4): 529-550.
- De Vries, Robert M. and Maarten H.J. Wolbers, 2005, "Non-standard

Employment Relations and Wages among School Leavers in the Netherlands.” *Work Employment and Society* 19(3): 503-525.

Dickens, William T., and Kevin Lang, 1985, “A Test of Dual Labor Market Theory.” *American Economic Review* 74: 792-805.

DiPrete, Thomas A., Dominique Goux, Eric Maurin, and Michael Tåhlin, 2001, “Institutional Determinants of Employment Chances: the Structure of Unemployment in France and Sweden.” *European Sociological Review* 17, 233-254.

Doeringer, Peter B. and Michael J. Piore, 1985, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. NY: Sharpe.

Felstead, Alan and Nick Jewson, ed., 1999, *Global Trends in Flexible Labour*. London: MacMillian.

Gash, Vanessa, 2008, “Bridge or Trap? Temporary Workers’ Transitions to Unemployment and to the Standard Employment Contract.” *European Sociological Review* 24: 651-668.

Giesecke, Johannes and Martin Groß, 2003, “Temporary Employment: Chance or Risk?” *European Sociological Review* 19: 161-177.

_____, 2004, “External Labour Market Flexibility and Social Inequality.” *European Societies* 6: 347-382.

Gordon, David M., Richard Edwards, and Michael Reich, 1982, *Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labor in the United States*. Cambridge: Cambridge University Press.

Graham, Julie, and Don M. Shakow, 1990, “Labor Market Segmentation and Job-Related Risk: Differences in Risk and Compensation between Primary and Secondary Labor Markets.” *American Journal of Economics*

and Sociology 49: 307-323.

Hagen, Tobias, 2003, "Do Fixed-term Contracts Increase the Long-term Employment Opportunities of the Unemployed?" ZEW Discussion Paper No.0349 (2003). Mannheim: Center for the European Economic Research.

Hipple, Steven and Jay Stewart, 1996, "Earnings and Benefits of Contingent and Non-contingent Workers." *Monthly Labor Review* 119(10): 22-30.

Hodson, Randy and Kaufman, Robert L., 1982, "Economic Dualism: A Critical Review." *American Sociological Review* 47: 727-739.

Houseman, Susan N., 2001, "Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey." *Industrial and Labor Relations Review* 55(1): 149-70.

Hudson, Kenneth, 2001, "The Disposable Worker." *Monthly Review* 52: 43-55.

——, 2007, "The New Labor Market Segmentation: Labor Market Dualism in the New Economy." *Social Science Research* 36(1): 286-312.

Imai, Jun and Yoshimichi Sato. 2011. "Regular and Non-Regular Employment as an Additional Duality in Japanese Labor Market: Institutional Perspectives on Career Mobility." Pp. 1-31 in *Japan's New Inequality: Intersection of Employment Reforms and Welfare Arrangements*. Melbourne: Trans Pacific Press.

Kalleberg, Arne L., 2000, "Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work." *Annual Review of Sociology* 26(1): 341-365.

——, 2003, "Flexible Firms and Labor Market Segmentation: Effects of

- Workplace Restructuring on Jobs and Workers.” *Work and Occupations* 30(2): 154-175.
- , 2009, “Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition.” *American Sociological Review* 74(1): 1-22.
- Kalleberg, Arne L., Barbara F. Reskin, and Ken Hudson, 2000, “Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States.” *American Sociological Review* 65(2): 256-278.
- Kalleberg, Arne L., Edith Rasell, Naomi Cassirer, Barbara F. Reskin, Ken Hudson, David Webster, and Eileen Appelbaum, 1997, *Nonstandard Work, Substandard Jobs: Flexible Work Arrangements in the U.S.* Washington, D.C.: Economic Policy Institute and Women’s Research and Education Institute.
- Leschke, Janine, 2009, “The Segmentation Potential of Non-standard Employment: A Four-country Comparison of Mobility Patterns.” *International Journal of Manpower* 30(7): 692-715.
- Mertens, Antje and Frances McGinnity, 2004, “Fixed-term Contracts in East and West Germany: Low Wages, Poor Prospects?” *Applied Economics Quarterly* 50: 139-163.
- Polavieja, Javier G., 2003, “Temporary Contracts and Labour Market Segmentation in Spain: An Employment-Rent Approach.” *European Sociological Review* 19: 501-517.
- Polivka, Anne E., 1996, “Profile of Contingent Workers.” *Monthly Labor Review* 119(10): 10-21.
- Powers, Daniel A. and Yu Xie, 2000, “Models for Unordered Dependent

- Variables.” Pp. 223-252 in *Statistical methods for categorical data analysis*. San Diego, CA: Academic Press.
- Reid, Lesley Williams and Beth A. Rubin, 2002, “Integrating Economic Dualism and Labor Market Segmentation: The Effects of Race, Gender, and Structural Location on Earnings, 1974-2000.” *The Sociological Quarterly* 44(2): 405-432.
- Sakamoto, Arthur and Meichu D. Chen, 1991. “Inequality and Attainment in a Dual Labor Market.” *American Sociological Review* 56, 295-308.
- Sato, Yoshimichi and Jun Imai. 2011. *Japan’s New Inequality: Intersection of Employment Reforms and Welfare Arrangements*. Melbourne: Trans Pacific Press.
- Sato, Yoshimichi and Yusuke Hayashi, 2011, “Changing Jobs and Inequality in a Fluid Labor Market: The Case of Contemporary Japan.” Graduate School of Arts and Letters, Tohoku University, Sendai, Japan. Unpublished manuscript.
- Sato, Yoshimichi, 2010, “Stability and Increasing Fluidity in the Contemporary Japanese Social Stratification System.” *Contemporary Japan* 22: 7-21.
- Scherer, Stefani, 2004, “Stepping-Stones or Traps? The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy.” *Work, Employment and Society* 18: 369-394.
- Schmid, Gunther and Bernard Gazier, 2002, *The Dynamics of Full-Employment: Social Integration through Transitional Labour Market*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Standing, Guy. 2011. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London,

UK: Bloomsbury Academic.

Wang, Ruqu and Andrew Weiss, 1998. “Probation, Layoff and Wage Tenure Profiles: A Sorting Explanation.” *Labour Economics* 5: 359-383.

Watson, Ian, 2013, “Bridges or Traps? Casualisation and Labour Market Transitions in Australia.” *Journal of Industrial Relations* 55(1): 6-37.