

國立政治大學社會學報
第三十八期 2006年1月
The NCCU Journal of Sociology
Vol. 38, January, 2006

工作消失了嗎？—台灣就業安全的 長期分析(1978-2004)

蔡明璋*

摘要

本研究的目的是試著回答一個問題：在台灣的勞力市場中是否工作大量消失。利用 Smith (1999) 的就業市場變遷的分析架構，本文指出三個可能的長期趨勢模型，分別是調整復原模型、後滯效果模型以及惡化延續模型，最後一個模型顯示長期不利的傾向，描述就業市場的安全正遭受鉅大力量的不斷侵蝕。蒐集過去 25 年的官方次級資料 (1978-2004)，比對這些指標的趨勢曲線與上述三個模型的近似度，顯示 1995 年以後的工作機會和不安全的確產生重大的變遷，失業率、失業動態、組織規模調整或關廠所致的失業，呈現了令人不安的趨勢，但是整個長期圖像顯示的，並非是惡化延續模型，而是接近後滯效果模型。本文的結論是，工作消失論者的啟示錄所預測的失業潮，就台灣的現況而言，是頗為誇張的說法。

關鍵詞：工作、勞力市場、全球化、就業政策、台灣

* 國立台北大學社會學系教授。作者感謝張晉芬教授與兩位匿名評審提供修改意見。本文初稿曾於財團法人周祖孝文教基金會舉辦的「新貧時代的來臨--社會變遷對所得分配的影響」研討會 (2003 年 10 月) 發表。聯絡地址：台北大學社會系台北市民生東路三段 67 號。Email: mtsai@mail.ntpu.edu.tw

Are Jobs Disappearing?

A Longitudinal Analysis of Employment Security in Taiwan (1978-2004)

Ming-Chang Tsai

This study attempts to answer a question: are jobs in Taiwan disappearing? The globalization theory argues that jobs are massively decreasing owing to increased global mobility of capital, and that Taiwan's labor market is no exception. Three possible paths of employment insecurity (the recovery model, hysteresis model, and the deteriorating model) as suggested by Smith (1999) are adopted to assess the Taiwan case. The empirical evidence based on the longitudinal government data ranging from 1978-2004 demonstrated that during 1995-2004 increased unemployment, reduced firm size, and more job loss due to factory closings revealed rising labor market insecurity. However, the prevailing characteristics of the current labor market show a pattern of hysteresis. The prediction that jobs are disappearing in Taiwan is a bit less convincing.

Keywords: job, labor market, globalization, employment policy,
Taiwan

「全球化趨勢重管理階層、輕工人，甚至連有強大組織的工人也不放在眼裡。」

—Hirst and Thompson (2002: 18)

在 1990 年代，台灣的失業率節節上昇，從 1992 年的 1.5%，昇高到 2002 年的 5.12%，對許多社會觀察者而言，這個指標性數字的上昇趨勢，顯示了經濟全球化所造成的衝擊，也對台灣就業市場產生重大而持續的改變。大眾傳播媒體描述台灣正進入一個「結構性的、而非短暫循環性的失業潮」、「裁員潮」，勞力市場的緊縮，影響所及的，不僅是藍領工人而已，也致使白領階級的就業不安全成爲問題。¹ 一項大規模的全國性調查（「台灣地區社會變遷基本調查第四期第二次」）顯示，台灣成年民眾在 2001 年時認爲「就業困難問題」很嚴重者，高達 59.2%，而在 1984 年時，僅有 25.8% 的民眾有相似的想法（章英華、傅仰止 2002：270）。² 官方觀點明確地指出，台灣面臨的全球化經濟與產業外移，這個時期「結構性失業在所難免」（行政院勞委會 2005）。周玫琪（2005：224）回顧台灣相關的失業研究文獻，指出 1990 年中期前後的結構變遷：因爲經濟景氣產生的循環性失業，已逐漸爲持續上升的結構性失業所取代。她同時舉出失業週數的統計說明「台灣長期失業問題的惡化」（周玫琪 2005：227）。李誠（2003）提出「後充分就業時代的來臨」，描述二十一世紀的台灣的勞力市場，正在經歷從高就業時代移轉到持續較高失業的結構變遷。

這波失業趨勢潮的觀察者同時指出，台灣在 1990 年的勞力市場轉型，與全球化的資本流動有密切關係。資本的移動，帶走了工作機會，大型組織利用自動化的生產技術將更具規模，勞動者的需求量將更低（李誠 2000）。與全球化並行而來的知識資本主義體制，壓縮傳統型態的長期雇用與全日工作，而所產生的新工作包括許多部份工時、非永久的工作與外包的工作（劉克智、董安琪 2001）。這些極具預言性的觀點預測，經濟全球化的時代，亦將是「工作大量消失」的時代。Rifkin（1995）提出的就業市場的啓示錄或許是最爲典型的觀點，他認爲全球化的主要受害者是

¹ 中國時報，「解決失業，政府藥方沒抓準」，2003 年 8 月 23 日；經濟日報，「失業風暴侵襲，拯救策略失靈」，2003 年 5 月 19 日；聯合報，「不能忽視的新一波失業潮」，2003 年 7 月 22 日。

² 在這項調查中，對這個問題認爲「嚴重」的比例，在 2001 年爲 31.4%，在 1984 年爲 42.6%（章英華、傅仰止 2002：270）。

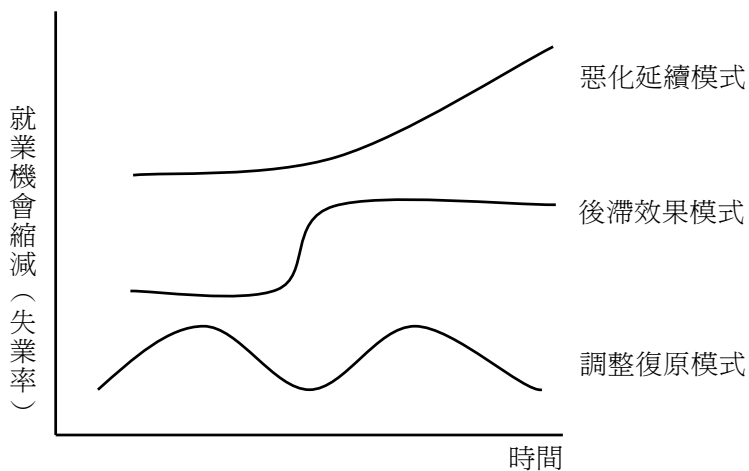
藍領工人：機器成爲新的無產階級，許多工人儘管有專業教育的訓練、工作經驗，但是在資本流動、工作自動化以及資訊科技的強大勢力之下，仍然於一夕之間成爲派不上用場的冗員，造成這樣的現象，自動化技術難辭其咎。Rifkin (1995) 使用強烈的詞語，預言大部分的傳統工作即將消失，就業市場不安全的時代來已經來臨。

上述的文獻一致認爲，台灣的就業機會大幅降低，已進入了另一個持續高失業的時代。台灣就業市場中的工作真的大量流失了嗎？對於工作消失的議題，學術界有兩個基本的研究進路。一個較爲大膽的研究進路是將這個問題視爲是「真實」、而且已經影響深遠，因此工作消失的主要原因應該仔細加以探究。在這個前提下，不少研究者指出，全球化成爲大型企業主導的工業資本主義，其基本運作邏輯是允許資本跨越國界的自由移動，致使大量的資本從工業化國家流動到勞動力低廉的第三世界，包括中國、印度，墨西哥與美國的邊境，移動的資本帶走了工作。台灣的資本也不例外，台灣許多製造業工廠，甚至整個協力廠網絡也移到中國。一種所謂的「全球佈局」爲台灣資本，特別是高科技企業的資本之跨國流動，提供了有力的合理化論述（徐基生、史欽泰、洪志洋、陳家聲 2003；陳信宏、史惠慈 2003）。許多研究者不約而同指出，經濟全球化的勢力，促使企業面臨前所未有的激烈競爭。「創造性的毀滅」是全球化的一個主要元素，企業組織必須進行再造，特別是從縮小組織規模的方向，淘汰舊技術、換掉低技術的勞工來促成組織效率的向上提昇（Friedman 2000; Harrison 1994; Thurow 2002）。

本文的研究進路是採取另一個較爲謹慎的分析策略，本文試著仔細地觀察、辨識台灣的就業勞力市場長時期的變化路徑，以決定是否台灣的工作條件已經面臨到上述「工作消失」的窘境。本文想了解的是，台灣的勞力市場所顯現的各種重要的特徵，是否適合作爲充分的證據，支持台灣正在經歷「工作消失」的世界性潮流？許多經濟趨勢的觀察者，傾向於選取一些突出的事件來支持自己預先擬定的論證，這種「選擇性的觀察」將特殊性的案例，誇張的說成是通則性的變遷趨勢。相反的，這份研究則採取一個較爲務實的作法，利用可得的官方次級資料，針對就業市場中關於「工作消失」的諸多證據加以檢視。從長期的就業市場的變遷觀點而言，本研究蒐集的証據顯示，近來年勞力市場的變遷，並沒有呈現工作機會已經消失的趨勢，時下流行的警世預言並未考慮政府政策可以採行的因應行動與效果。

壹、勞力市場與就業安全的變遷路徑

從長期資料觀察勞力市場的變化，特別是工作消逝的議題，應注意勞力市場在不同時間階段所可能呈現的演變特徵。本文舉出三個描繪就業安全變遷路徑的重要模式。³ 第一個是勞力市場的「調整復原模式」。如果勞力市場在特殊時間點上，湧進大量的勞動者，例如每年七、八月份許多大學生畢業，增加了就業市場的供給。雇主根據這些新加入的勞動力的特質，考慮其組織所願意增加的職位，而這些新進的畢業生依據這些新增的工作機會，以及所提供的薪資水準，決定是否立即接受某一份工作。在一段時間之後，例如半年，暑假期間昇高的失業率，會再回復正常的水準。暑期的青年勞動力突然增加，通常是一個短暫的「入場擁塞」現象，雇主或經理階級如果即時使用這些機動、活潑的勞動力以及他們帶來的新技術與新觀念，組織的生產力與效率可以提昇。如果新的工作位置增加，成為組織規模擴張的一環，入場擁塞的暫時性困擾，就可以得到解決，一時昇高的失業率可以回復到原來較低的水準。圖一繪出這個模型的長期走勢。



圖一：就業機會變遷的三個模型

³ 這個分析架構是 Smith (1999) 原用於加拿大就業安全的議題。本文將這他所構想的分析架構稍作修正以檢視台灣勞力市場的變遷。

另一個可能的情況是，最初的入場擁塞排擠掉許多技術過時的工作者，而後者在就業市場中不易再獲得新的工作。或者不願意低薪低就另一個工作，遂而有相當比例的一群人長期地處於失業的狀態。這種形式可以稱為「後滯模型」(the hysteresis model)。這種情境顯現的是類似一種磁滯的效果，在產生效果的原始動力由盛而衰之後，其效果仍然延續相當長的一段時間(與磁鐵的效應相似)。促成後滯效果的可能因素，例如1980年代末期農產品進口開放政策，1990年代初期的外籍勞工開放政策。新技術快速大量的引進普及，亦可能造成一些傳統的工作者失業(例如早期的打字行工人)。Smith(1999:199)指出，這種後滯效果模型，僅是產生並維持一個較高的失業率，但是後續的情況未必惡化，在結構上頗接近一般的線性對數模型。

最後是一種「惡化延續模型」，顯示就業機會持續不利的趨勢，整個社會經濟所提供的工作數量，到達一個低潮；或者新增加的求職者在攀上一個高峰之後，沒有回復至稍早階段的跡象。潛在求職者的社會增加，或是因為某些結構因素致使工作機會快速地減少，常導致這個模型的出現。這個模型呈現一個較為悲觀的景象。認為台灣已進入「工作消失」的結構困境的觀察者所描繪的勞力市場，大致上相當接近這個模型。比較而言，在圖一所呈現的三個變遷模型中，惡化延續的模式是最為令人擔憂的情境。

這三個模型提出的理論問題是，勞力市場與就業安全所呈現的變化模式，以及這些不同變遷的社會脈絡因素，需要加以審慎地的檢視。Smith(1999)以加拿大作為觀察的案例，他的興趣並不是從這些模型提出相關的函數模型，而是利用長期勞動市場趨勢討論經濟全球化的影響。他評估1980年代加拿大的勞動市場的安全並未進入惡化延續的情況，不過同一時期的其他觀察者(Betcherman 1996)提出了較為不利的證據，指出在經濟全球化加深的時期，加拿大的就業情況呈現了令人不安的跡象：失業率增加，而一些新創造的就業機會提供的經濟安全較低，工資在1980年代已幾近停滯，而較低技術的勞工工資與高技術勞工的兩極化，致使社會不平等的問題重新浮現。本文的目的並非加入這個爭論，而是以台灣資料作為基底，系統地觀察與分析勞動市場安全的變化，藉此了解台灣目前正面臨的勞動情境。

貳、工作消失論的假設

綜合而言，工作消失論的假設可以分為兩個層面。在一方面，在就業機會方面，這個論點預言失業率升高，失業是較長期的，就業安全受到嚴重的威脅。相關的研究、官方統計與媒體觀察也將焦點放在這一層面（周玖琪 2005；行政院勞委會 2005）。

另一方面，這個論點也暗示雇用組織產生結構性的變遷，特別是下列三個面向：(1)勞力市場的規模降低；(2)臨時性工作的比例增加；(3)離職是基於非志願素（Smith 1999）。勞力市場規模的意義相當明顯，其指標也比較具體（企業組織的勞動人口胃納），不需在這做更多的說明。臨時的、特別是那種較短時的工作，常是現代組織因應市場競爭所採取的壓低勞動成本的策略之一。產生臨時性雇用（或所謂「非典型」的雇用）的原因非常複雜，包括：經濟成長率降低，致使組織避免使用「正常」的勞動者；技術變遷的原因亦使這種工作增加；法律嚴格地保障勞動者的權利，亦可能使這種工作型態孳長；勞動人口結構的改變（已婚婦女以及較高比例的高年齡工作者）等，都可能是這種工作增加的因素（Kalleberg 2000）。不論其背後的組織或經濟變遷的脈絡為何，短工時的工作增加，意謂著這些工作者的勞動權利與福利（工資、升遷、休假）不及正常典型的工作者。⁴一般工作者若長期的超時工作，意謂了雇主不願意增加雇用工人，而以加班的方式來避免雇用正式員工所增加的固定成本（李誠、吳惠林 1992）。無論如何，臨時性工作的增加是顯示工作機會消失，至少是工作品質惡化的一個指標。

最後，非志願離開工作的原因比較複雜，需進一步討論。許多企業組織採用的減少僱工政策，反映組織成效的降低，降低人事成本成爲一種「規範性的選擇」，許多組織可能在正常營運的情況下，決定採用較扁平化的組織模式。一些美國的勞力市場研究指出，許多企業，特別是較大規模的企業，近年來的組織調整更傾向以這種「規範」的形式出現，亦即競爭市場相似的組織之間，相互學習彼此的調整策略（Osterman 1999）。Osterman（1999）分析美國勞力市場發現，在 1970 年代初期，公司解僱

⁴ 國內調查資料指出，使用非典型工作的企業比率相當可觀，使用部份工時工，定期人員，派遣工與外包工，分別佔 12.4%、21.4%、3.3%、5 21.5%（柯志哲 2005：264）。

員工以經營不善的原因居多，但在 1990 年代，則以組織結構調整的因素居多。在企業權力高漲，而工人權利削弱的情況下，組織的重新調整更容易出現，成為失業的主要因素之一。就台灣的情況而言，就業者非志願性地離開勞力市場，幾個重要的機制是資本的國際移動（例如遷廠至中國），製造業轉型導致的技術貶抑（特別是製業部門的中低階勞動力），外籍藍領勞工的替代，組織結構的裁員等（吳忠吉 2003；蔡明璋 2003）。這些重要的背景脈絡，是了解目前台灣就業市場變遷的重要變數。

評估就業安全與穩定度的變化，需要較長期的觀察，過度依賴當下少數事件的選擇性觀察，常導致研究者以尚未成定型的短暫事件，當作是呈現未來長期走向的指標。本文所蒐集的官方統計資料，時間序列長達 25 年以上（1978-2004），足以觀察、評論台灣與全球化經濟關係加深這段時期的變遷。不過，本文蒐集的一些資料則受限於官方處理資料的方法未能以本文需要的形式分析或整併（例如研究者特別注意的小企業中的中高齡女性工作，或是各年齡層失業者的教育程度，不過官方資料不呈現細部分類後的群體），結果致使一些就業相關的指標模型，只能以聚集指標（aggregate indicators）來進行分析。這方面的問題與限制亦在下節資料分析時一併討論。

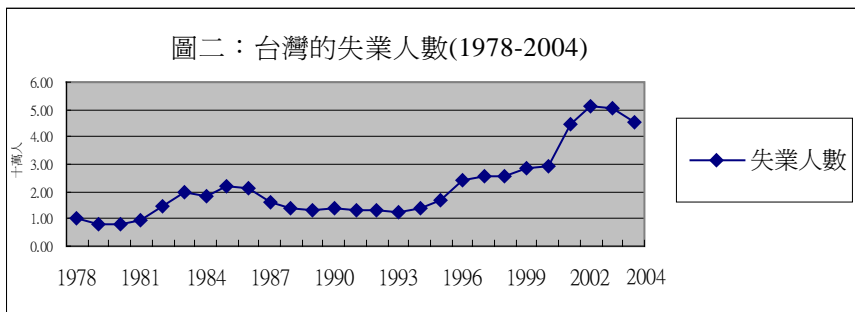
參、工作消失了？長期資料的分析

在台灣遭遇這一波失業潮之前，大抵上台灣勞動市場相當能夠吸收日益增加的勞動人口，特別是在 1980 年代中期以前。由於農業生產力的提高，從農村釋放出來的勞動力，為 1960 年代外銷導向的勞力密集工業（特別是製造業）所吸收。從 1965 年到 1970 年，失業率從 5.2% 下降到 3.0%，儘管在 1975 年失業率因為世界景氣循環的影響曾短暫回升到 3.7%（Galenson 1979: 404）。大致上，台灣的經濟體系在吸收勞動力上，比起其他發展中國家，頗為成功。Ranis and Fei 的一段簡短的摘要可以說明這個時期台灣所經歷的工業化與勞動市場的互動特徵：「如果資本累積與創新力量結合起來，產生勞動配置的速度超過人口增加的速度，那麼就重心移到工業部門這層意義而言，此一經濟體系在發展上的努力，可以認為是成功的了。」（引自 Kuo Ranis and Fei 1963: 16）。不過，一些研究者亦強調這些進入製造部門的勞工，所面對的是威權國家所支持的強勢資本，弱勢的勞工從經濟發展中所分得的利益，被政經力量壓抑到一個頗低的水準（王振寰 1993；Deyo 1989；Galenson 1979）。

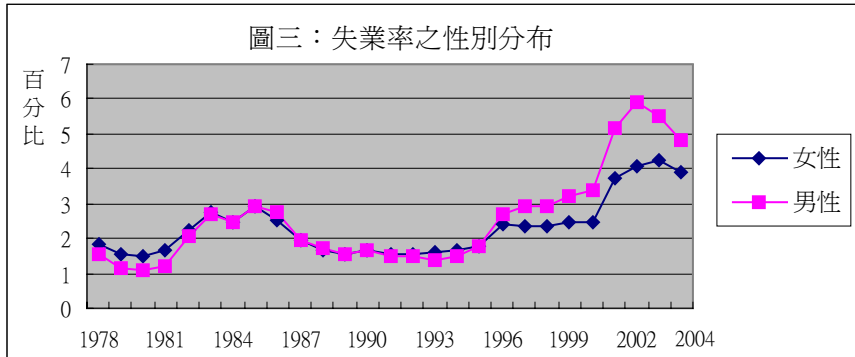
上述較早期的成長與就業穩定的情況，應作為檢討所謂的「失業潮」的歷史參考架構。目前台灣的就業市場已離開那個情況，進入了全球化論點所暗示的勞動機會惡化的困境嗎？在這些議題的引導下，這一節呈現相關的具體證據。具體而言，接著分析的勞力市場變遷的長期指標，將分為三個小節：(1)失業率；(2)失業動態（週數）；(3)企業結構的調整。

一、失業人口與失業率

台灣的長期失業趨勢，從失業總人數（看圖二）⁵來觀察，在 1995 年之後開始明顯的上揚，時間序列的曲線，非常接近惡化延續模式。在這個時間點以前，失業率的變化呈現出階段性的調整模型，固定沿著一個較低的平均失業人數（15 萬人）左右起伏。1990 年代中期後的失業模型，暗示台灣勞力市場基本的變化，許多重要的影響因素，包括國際市場競爭、資本外移，和使用外國勞動力，在這個時期已經開始發酵。對於失業人口增加的解釋，應該著重在這些結構因素的連結（蔡明璋 2003）。但是在 2002 年的失業高峰期之後，失業人數已經降了下來，所呈現的趨勢並非是「工作消失」觀點所擔憂的惡化延續模型，而復原模型亦未出現，或許這個模型結構隱含較為多次的波動頻率，在較短的時間上較難觀測到這樣的趨勢。



⁵ 所有圖表資料的來源，請看附錄說明。



失業人口數的長期統計顯示 1985 年與 1986 年是過去 25 年內的一個短暫的高峰期，22.2 萬左右的失業者基本與第二次石油危機導引的不景氣有密切關係。1987 年到 1995 年的就業安全明顯改善，失業人口大致維持在 16 萬人以下。但是，在 1996 年之後逐年升高到目前的水準，特別是 2002 年達 51.5 萬人的最高點。

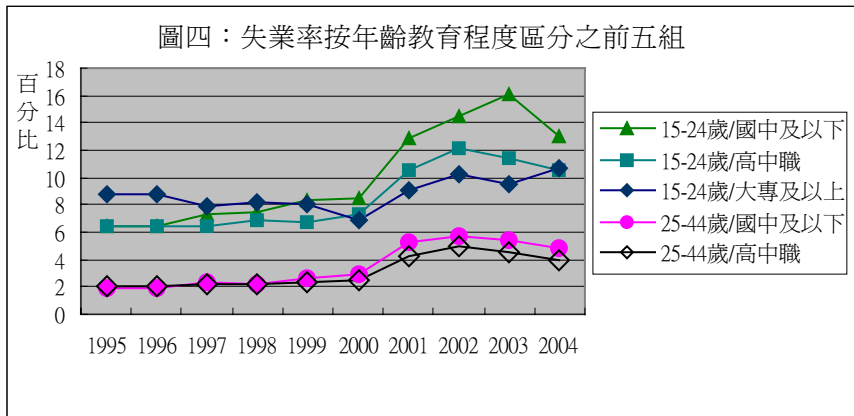
一般而言，支持「工作消失」觀點的研究者認為，就業市場的工作機會緊縮普遍地對各個不同年齡層，不同技術的工作者造成相似的不利作用。這個假設預測，失業潮對各個社會團體是「一視同仁」的，例如高年齡層與青年勞動者的就業都遭受到同等比率的削減。中產階級與藍領勞工相似，也面臨就業危機。這些變遷甚至對社會階級形構產生重大的衝擊。例如 Perrucci and Wysong (1999) 強調美國中產階級的經濟與工作機會的緊縮，壓抑了中產階級的比例，形塑出的新階級社會，具有顯著社會不均度。在具體的觀察台灣就業市場的變遷時，本文將檢視不同性別、年齡與教育程度所受的影響，以檢視這個「一致性影響」的強烈假設。

性別的失業率⁶（看圖三）在 1995 年以前並未有顯著的差別，此後男性失業率升高的速度較女性為快。可能原因是，失業的男性藍領工作者面對的是以服務業為主的雇用部門，比女性更難再次進入勞力市場。

官方的統計並未就不同人力資本特質的男性與女性的失業率進行比對。這種較細緻分類的長期統計，僅有不同年齡與教育別的變化趨勢，這種資料較接近統計控制下的觀察。不過本文使用的「臺灣地區人力運用調查報告」（行政院主計處出版）對於失業率按年齡與教育程度分之交叉

⁶ 總體失業率的長期趨勢大約是接近兩性的失業率的平均，為省篇幅，不列出此圖。

表，在 1995 年之前的分類方法是從 15 歲到 64 歲，以五歲為一個區間分成一組，再加上 65 歲以上為一組，一共有十組，其中並未區分出研究所所需之年齡區間，因為分組的切割點不同，造成資料銜接上的困難。因此，本研究僅呈現 1995 年後的資料。



依據官方資料，本文將年齡分為四組（15-24 歲，25-44 歲，45-64 歲以及 65 歲以上），將教育程度分為三組（國中及以下，高中職，大專以上），共計有十二個團體的失業率。⁷ 在 2000 年不同組別的失業差別開始加大後，最高五個組的統計列於圖四，由高至低排序是：(1) 15-24 歲國中及以下；(2) 15-24 歲高中職；(3) 15-24 歲大專以上；(4) 25-44 歲國中及以下；(5) 25-44 歲高中職。長期的統計顯示初入勞力市場者的相對弱勢，特別是許多是剛從國、高中（職）畢業的青少年，缺乏足夠的人力資本與訓練，不易在勞力市場中尋找到較穩定的工作。24 歲以上的就業者最近三年的失業率幾乎均高過 10.0%，最是值得注意的。教育訓練不足但又過早投入勞力市場的青少年，最容易為勞力市場所拒絕或拋棄，他們所經歷的勞動經驗，以及所產生諸種的不利後果，值得勞動政策特別關注。在生產組織——不論是辦公室或是工廠——使用的技術層次提高的大趨勢下，高中職教育水準的人力資本愈顯得不足。相較而言，早期進入勞動市場的中高齡工作者，雖然教育水準沒有目前的新進者的相對優勢，但仍能在職場中獲有穩定的工作。⁸ 在圖四中，大專以上的青年組失業率雖高，

⁷ 為省篇幅不列出各組的統計，有興趣的讀者可向作者索取。

⁸ 一位審查者認為，現在的失業者，或許是在 1980 年以前加入勞力市場的工作者，而當初吸納這個群體的部門，可能就是目前致使其失業的關廠歇業單位。本文蒐集的統計

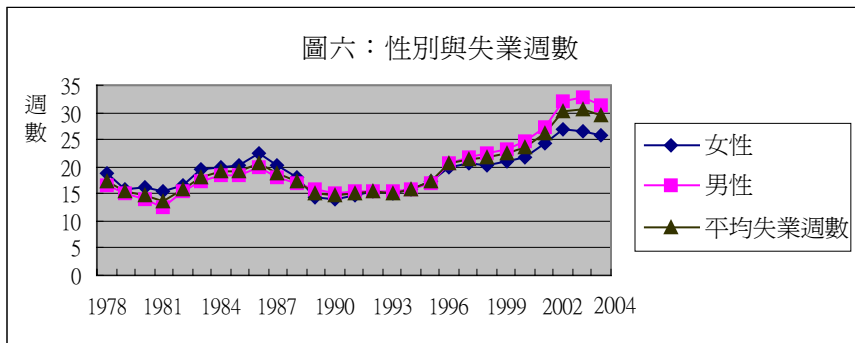
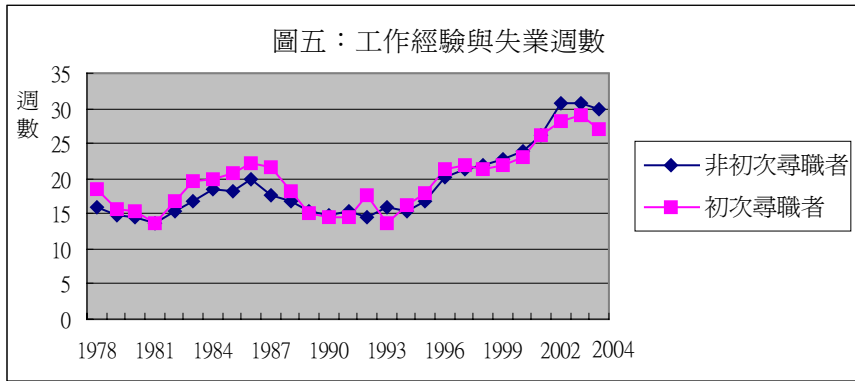
他們的失業應是短暫性的，勞力市場較為吃緊的時期，他們的失業情況反而沒有太多的惡化（在 1999 年以前，這組的失業率最高）。

大致而言，不同教育程度的各年齡組的失業率，相當接近復原模型的走勢。在 2000 年以後，失業率最高的群體（高中職以下的青年與青少年），其失業率的增加幅度的確較其他群體為大。即使如此，在近兩年（2003-2004）也有自高峰期回復的趨勢。

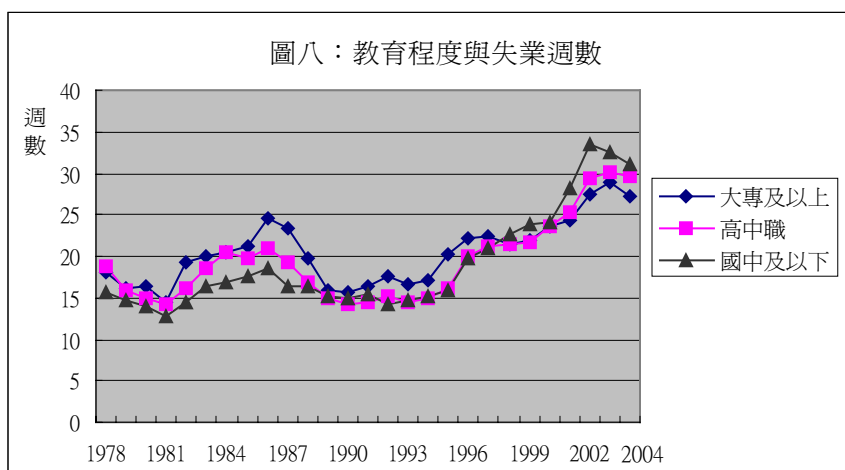
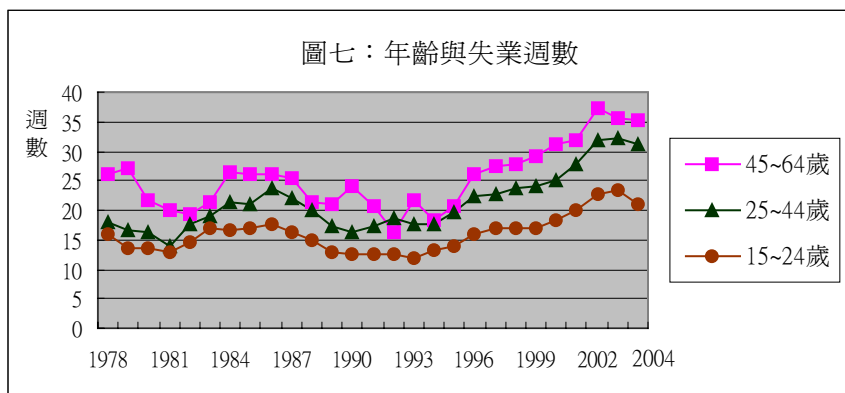
二、失業動態

失業是一種動態的現象，失業者在勞力市場之外停留的「時間」長度，是勞力市場緊縮程度的重要指標，雖然「新進入」勞動市場的工作者（初次尋職者），比起曾經就業的工作者，通常經歷較長的失業期；高教育程度者與低年齡工作者的失業期通常亦較短暫（張清溪、駱明慶 1992）。失業週期的延長，可能有助於求職者找到更合適的工作，增進勞動的產出，提高總體經濟效率（張清溪、駱明慶 1992）。但是失業週期過長，對個人而言，可能產生明顯的負面社會心理效果（自尊心與價值感受損）。較長的失業週期，也意謂著工作機會增加的可能性相當有限，求職者獲得新工作機會較低。張清溪、駱明慶（1992）曾以勞動力調整模式估計 1983 年的勞動者的失業期，計算所得的平均失業期為 40 週，若是曾經就業者則為 36 週（p.88）。這個估計顯然比圖五資料〈取自歷年「勞動統計年報」〉的估計為長。他們所提出的調整估計數，是考慮了一般訪問調查所遺漏的短期失業者，也觀察不到完整的失業期，這些『選擇性偏誤』致使一般的統計均有低估的現象。另一個因素是他們的分析資料正值第一次石油危機，一般性的不景氣也使失業週期顯得較長。在考慮可能估計偏誤的情況下，本文僅能小心地假設就長期趨勢而言，這些誤差可能是以「系統性誤差」出現，對觀察長期的變遷模型所產生的影響較為微弱。依據圖五的資料，非初次尋職者的失業期比初次尋職者稍長（約長 2.5 週）。台灣目前的失業週期大約是三十週，但是男性失業比女性的失業週高出五週左右（圖六）。

資料，並未如此顯示這是最主要的模式。例如，在 1970 年為 30 歲的群體，應主要是在製造業部門，在 2000 年時，他/她們已達 60 歲，圖四顯示這個較高年齡群體的失業率並非是最高的。另一個可能的情况是較低教育的高年齡勞動者已退出勞力市場，放棄尋找工作，而不計算在官方的失業人口中。這個問題的爭議，需要更細的分類，才能提供適合的證據。本文所蒐集的官方資料並未提供這種形式的統計。



比較年齡群體的差別（圖七），發現年齡愈高者（45 歲以上者）其失業週期愈長，但值得注意的是，中年群體的失業週期，在最近兩年很快的趕上高年齡組。低年齡組（24 歲以下），則有明顯較低的失業週數。比較不同教育程度的失業週數（圖八）的發現是，在 1997 年之前，高教育者的失業週數比高中職以下的兩個群體為高，而之後則顯示較低的失業週數。可能的原因是高教育者，特別是大學畢業生，初次尋職的態度較為謹慎，初職要找到適才適所、並有較高薪資的工作，對往後個人的工作生涯具有舉足輕重的長遠作用。在經濟較景氣、工作機會較多的時期，這種考慮延長了他們的「失業週數」。但台灣目前的勞力市場的緊縮，顯然對高教育者施予很大的壓力：在工作機會減少，初職薪資缺乏議價彈性時，儘快就業『佔缺』的相對重要性增加，他們的失業週期因而表現的相對較短。比較而言，最缺乏人力資本的國中教育程度工作者，一旦失業，就會面臨長達約八個月的失業。



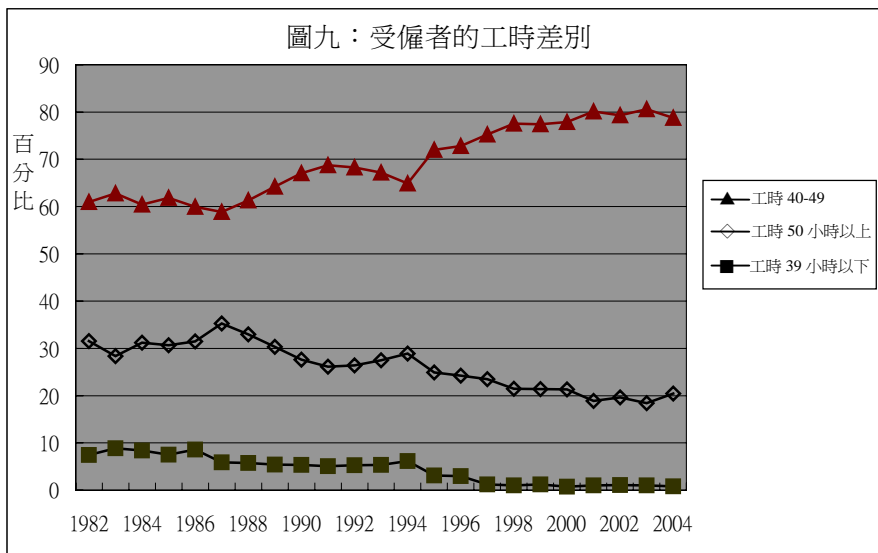
在 1995 年之後，失業的動態資料似乎出現了一種後滯效果模型，失業週數有停留在較長的狀態，而工作消失預言的失業惡化延續趨勢並未出現。

三、組織的調整：工作的非典型化與組織的扁平化

在觀察工作消失的各種趨勢時，組織本身的調整與雇用規模的影響，是值得注意的現象。本研究提供三個重要的相關資料：(1)工作時數的變遷；(2)受雇員工的進入率與退出率；(3)組織未能存活所導致的失業。

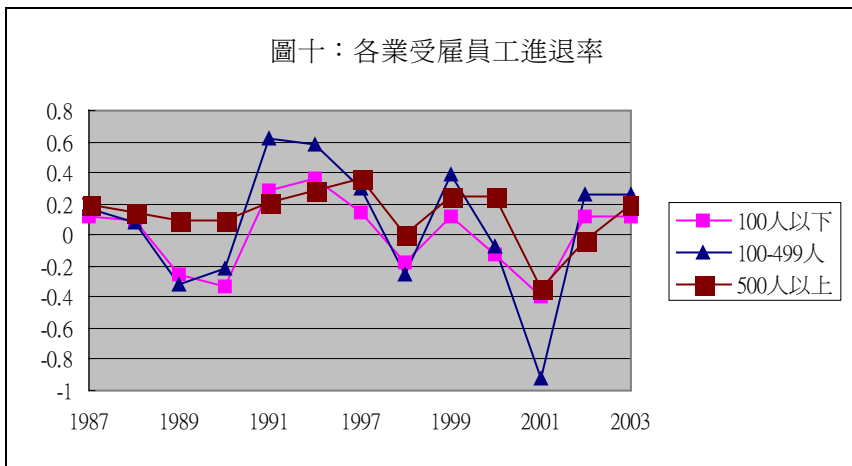
依據工作消失的假設預測，工作者的平均時數會縮減，部分工時的雇用者比例將會增加。圖九列出三個不同工作時數的工作者所佔的比例。

工時 39 小時以下的群體，大致上反映了部份工時受雇者的比例，在過去二十年所顯示的趨勢，實際上並非如「工作消失」論點所預測的上昇，反而是在 1995 年後略為下降。相對的，超時工作的比例，本文將之界定為一週工作在 50 小時以上者，亦有類似的下降走勢，在 2000 年之後，大致維持在 20.0% 左右，明顯的高過超時工作者的比例。最主要的群體是工時 40-49 小時的群體。最近文獻關心組織扁平化與彈性生產增加了非典型工作（包括兼職、短期聘雇、臨時協助工作），就工時的統計而論，台灣並沒有明顯的因為組織調整而產生更多低工時工作者的趨勢。



第二個組織調整的指標是每一年進退出所有企業的受雇者數目。這個指標的作用不在於分辨受雇者的主觀意願，而是藉以觀察不同類型的產業作為勞力市場的胃納。圖十呈現的是不同規模產業的進入率減去退出率所得到的淨值。進入率是指新進入人數，包括新進與召回者除以當年受雇工作者的總數，以百分比計算。退出率的計算方式相似，退出人數包括辭職、解雇、退休、與其他商調情況等（行政院主計處 2004：216）。本文將企業規模區分為 100 人以下，100 人以上至 499 人，以及 500 人以上，大致上代表大、中、小型的企業群體。這項統計考慮不同企業的規模，是因為台灣中小企業提供較不穩定的工作生涯，其組織調整的模式可能是較為短期的，因此傾向於給予較少的新職位。但是官方統計提供的退出人數是一個聚合性的統計數，本研究未能區分出自願退休者，這部分的規模變

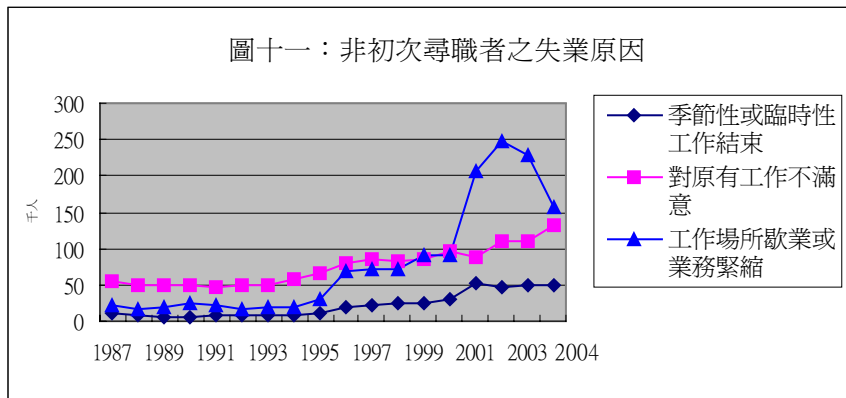
化較不易反映組織調整的概念。本文假設，企業與公部門相當程度的補足這些職缺，一些測量上的誤差顯難避免。本文蒐集到的資料顯示，在 1987 年以來，三個不同規模產業的進退率，並沒有呈現惡化的傾向，而是接近復原調整的模型。最小型的企業的進退率表現亦比中型企業為佳，後者在 2001 年經歷了最低的進退率。而在大型企業中進多退少的現象，也顯示這些企業成為勞力市場主要雇用機構的趨勢。



第三個與組織調整相關的指標，是因為組織的規模調整，甚或未能存活所產生的失業。在 1980 年代以來，工業化國家的企業裁減工作者以維持組織的競爭力，逐漸成為勞力市場緊縮的主要動力（Osterman 1999）。除了「企業減肥」因素之外，外包亦是促使企業減少長期雇用的因素。一些經濟學者認為，企業的經營獲利具有優先權，在特殊情況下，組織的一部份成為可以犧牲的器官，就像是蜥蜴斷尾求生一般，牽掛勞工的工作與經濟困境，則會阻礙企業在全球化下的轉型與競爭（Thurow 2002）。外在環境的變遷與不確定性增強，致使組織產生較大的彈性。不過 March (1995)認為組織適度的進行探索與嘗試，及採用一種較長遠的觀點在理論上可能是更適當的（Block 2004）。但是，許多組織選擇的對策可能是強調短期、即時可得的利益，對於組織的調整模式，是從現存的理念典範、技術、策略和知識進行理性的選擇，刪除掉功能較低的工作職位，以較低的經營成本，維持住組織立即的利益。

關於組織扁平化的效率爭論，仍然有諸多不同的觀點。但組織朝向扁平化的變遷趨勢對工作者的不利影響，則是相當顯著的事實。台灣的官

方統計資料也顯現類似令人擔心的趨勢。從「非初次尋職者」失業原因的統計來分析，「工作場所歇業或業務緊縮」（圖十一），顯示出組織失敗的相關情境，或是人事調整的影響，這個類別的比例在 2000 年以後，已成為最主要的失業原因。⁹相對的，在此之前，「對原有工作不滿意」則是主要的原因。「工作場所歇業或業務緊縮」在 2000 年急速上昇，在圖十一上看來相當突然，但這似乎是短期的突變，2004 年已降了下來，避免「惡化延續模型」的走勢。圖十一的資料亦顯示，「對原有工作不滿意」佔有相當固定的比例，顯示「不滿意也不願接受」是目前緊縮的勞力市場中，工作者表現出來的另類態度。



肆、討論與結論

本文觀察勞力市場的長期變遷的趨勢，試著回答一個問題：「工作大量消失了嗎？」利用 Smith (1999) 的分析架構，本文使用了三個觀察長期趨勢的模型，分別是調整復原模型、後滯效果模型以及惡化延續模型。最後一個模型顯示長期惡化的傾向，Smith (1999) 指出這種是一種啓示錄式 (apocalyptic) 的趨勢，描述就業市場的安全正遭受鉅大力量的不斷侵蝕，同時，當下的政府或市場制度並未能提供一條光明的出路。這是最令人擔憂的情境。

⁹ 行政院主計處 (2005) 的〈受雇員工動向調查〉亦顯示，在退出職場的工作中，退出特徵屬「解雇或資遣者」從 1991 年的 3.2% 逐年上升到 2001 年的 14.0%，但 2003 年則已降至 5.1%。

本文觀察幾個重要的勞力市場與組織調整的指標，比對這些指標的趨勢曲線與上述三個模型的近似度，官方資料顯示 1995 年以後的工作機會和不安全的確產生重大的變遷，失業率、失業動態、組織規模調整或關廠所致的失業，呈現了令人不安的趨勢，但是整個長期圖像顯示的，並非是惡化延續模型，而是接近後滯效果模型，最近兩年的統計顯現工作機會不安全的高峰期已過去，勞力市場逐漸產生較穩定化的跡象。工作消失的假設特別強調低技術工作大量流失的趨勢，而本文蒐集的資料，不論是較高教育程度群體的失業率，或是較小規模企業的雇用進出率，均未顯示此種不利的情況。唯高中職以下的青年就業者，其就業機會有限，是較令人擔憂的。本文的結論是，工作消失論者的啓示錄所預測的大失業潮，就台灣的現況而言，是頗為誇張的說法。

本研究對過去 25 年的勞力市場與失業趨勢的觀察，是在非常特殊的脈絡下所進行的。本文蒐集的時間序列資料，或許反映著台灣正處於過去半個世紀以來的「最壞的時代」。而台灣也不可能回到 1980 年代以前的那段持續低失業率的「昔日美好時光」－那個時代是冷戰時期非常特殊的歷史產物，是台灣在美國地緣政治保護體系所製造的高經濟成長、低失業時代（Tsai 2002）。台灣的政治經濟制度重新調整以適應全球化變遷是不能避免的功課。

台灣資本的跨國流動對就業安全已經構成有力的威脅，在分析這項社會問題時，與全球化相關的國際因素不能忽略（瞿海源 2005）。而目前就業安全並未受到嚴重威脅的背景因素應加以分析。本文提供一些初步的觀察。台灣的弱勢工會對就業市場安全的保護力相當有限。但是台灣的政治經濟體制中出現了另一種保護的機制。台灣的政府獨力試圖藉由公部門擴大需求的模式來增加勞動市場的就業機會的政策，在 2004 年底結束的「公共服務擴大就業計畫」，提供了九萬多個工作，¹⁰ 壓抑著了一部分失業率的攀升。另一方面，本地案例的研究也指出，企業可以提供一種家父長制的照顧，給予員工穩定工作與物質滿足的承諾（潘美玲 2003）。這些反制的機制降低了勞力市場的「市場性」（Block 2004），暗示新自由主義經濟的運作邏輯不必成為指導國家政策或勞資關係的無上命令，勞工與資本之間可以出現一種「社會契約」。勞資關係過度的呈現市場性格，不利於就業的穩定與勞動者對生產投入的承諾。在整體勞工的技術水準明

¹⁰ 行政院勞委會，「『政院擴大就業計畫，監委抨擊成效有限』之說明」<http://www.cepd.gov.tw/people/pubjobnews.htm#8>。取用日期：2005/4/7。

顯增進的情況下，對於市場性的壓抑，有助於降低失業率，提升生產效率。至於這些有利的社會勞動制度能有多大的持續力，取決於諸多複雜的政治干預、技術創新，與重要資產擁有者對企業運作與受雇者的特殊信念（Block 2004）。綜合而言，全球化體系下資本國際流動，仍然借由市場自由化的意識型態來指導公私部門的經濟生產體制，這種結構動力對勞動者的威脅仍未削減，對未來台灣的勞力市場的衝擊仍不可輕忽。資本與社會的保護性反制機制，兩種勢力此消彼長的鬥爭，亦將決定台灣的就業安全從目前已然成形的後滯狀態的可能變遷方向。

本研究主要的分析焦點是勞力市場的就業機會，儘管當前就業安全所受到威脅不能過度誇大，但是許多人勉強擁有的「勞動品質」相當低，工資、工作環境與福利都不足以維持適當的生活水準。一些國外的研究已經將勞動市場品質做為重要的分析參考點（Rowell, Madrick and Mahoney 2005）。這些問題與政策的進一步分析，超過本文的討論範圍，是未來研究者應要注意的。

附錄一 圖表資料的來源

圖二~三、圖五~八與圖十一，計算自歷年「勞動統計年報」，行政院勞工委員會出版；圖四、九的原始資料來自歷年「中華民國台灣地區人力運用調查報告」，行政院主計處出版；圖十來自歷年「受雇員工動向調查報告」，亦為行政院主計處出版。

參考資料

- 王振寰，1993，〈資本、勞工，與國家機器：台灣的政治與社會轉型〉。
《台灣社會研究叢刊》。
- 行政院勞委會，2005，《健康台灣，快樂勞動：本會主委立法院施政報告》
（立法院第六屆第二會期）。（<http://cla.hilearning.hinet.net/report.jsp>）
- 行政院主計處，2004，《九十四年受雇員工動向調查報告》。台北：行政院
主計處。
- 2005，《92年受雇員工動向調查統計結果綜合分析》。台北：行政院主
計處。（<http://www.dgbas.gov.tw/public/Data/52110175971.doc>）
- 吳忠吉，2003，〈產業與人力結構雙雙失衡〉。頁 73-95，收錄於李誠編，
《誰偷走了我們的工作》。台北：天下文化。
- 李誠，2000，〈知識經濟時代的勞工政策〉。頁 265-291，收錄於高希均、
李誠編，《知識經濟之路》。台北：天下文化。
- 2003，〈後充分就業時代的來臨〉。頁 3-39，收錄於李誠編，《誰偷走了
我們的工作》。台北：天下文化。
- 李誠、吳惠林，1992，〈勞基法、延長工時與台灣的勞力市場〉。頁 111-
146，收錄於施俊吉編，《勞動市場與勞資關係》。台北：中央研究院
中山人文社會科學研究所。
- 周玟琪，2005，〈失業問題：台灣失業問題的趨勢、成因、影響與相關對
策的評析〉。頁 213-247，收錄於瞿海源、張苙雲編，《台灣的社會問
題 2005》。台北：巨流。
- 柯志哲，2005，〈失業，不只是經濟問題：評李誠主編《誰偷走了我們的
工作：一九九來年以來台灣的失業問題》〉，《台灣社會學刊》
34:259-270。
- 徐基生、史欽泰、洪志洋、陳家聲，2003，〈從兩岸三地看矽谷、台灣與
大陸的分工與角色：個案研究〉。頁 19-50，收錄於單驥、王弓編，《科
技產業聚落之發展：矽谷、新竹與上海》。中壢：中央大學台灣經濟發
展研究中心、工業技術研究院。

- 章英華、傅仰止，2005，《台灣地區社會變遷基本調查計畫：第四期第二次調查計畫執行報告》。台北南港：中央研究院社會學研究所。
- 張清溪、駱明慶，1992，〈台灣勞動力失業期間的研究〉。頁 75-110，收錄於施俊吉編，《勞動市場與勞資關係》。台北：中央研究院中山人文社會科學研究所。
- 陳信宏、史惠慈，2003，〈台灣資訊電子業的兩岸研發國際化與國際創新網絡〉。頁 137-162，收錄於單驥、王弓編，《科技產業聚落之發展：矽谷、新竹與上海》。中壢：中央大學台灣經濟發展研究中心、工業技術研究院。
- 劉克智、董安琪，2001，〈識資本主義：台灣的新挑戰〉。頁 19-47，收錄於李誠編，《知識經濟的迷思與省思》。台北：天下文化。
- 潘美玲，2003，〈一個去「異化」的資本主義企業？「幸福」實業的勞動體制研究〉，《國立政治大學社會學報》35: 79-108。
- 蔡明璋，2003，〈促進台灣所得公平分配之因應政策〉，台灣經濟戰略研討會論文集。台北：台灣智庫。
- 瞿海源，2005，〈台灣社會問題研究〉。頁 2-37，收錄於瞿海源、張苙雲編，《台灣的社會問題 2005》。台北：巨流。
- Betcherman, Gordon, 1996, "Globalization, Labor Market and Public Policy", Pp.250-269, in *States Against Markets: the Limits of Globalization*, edited by Robert Boyer and Daniel Drache. London: Routledge.
- Block, Fred, 2004, 後工業機會(*Postindustrial possibilities*). 台北：群學。
- Deyo, Frederic, 1989, *Beneath the Miracle: Labor Subordination in the New Asian Industrialism*. Berkeley: University of California Press.
- Friedman, Thomas, 2000, 了解全球化 (*The Lexus and Olive Tree*). 台北：聯經。
- Galenson, Walter, 1979, "The Labor Force, Wages, and Living Standards", Pp.384-447, in *Economic Growth and Structural Change in Taiwan*, edited by Walter Galenson. Ithaca: Cornell University Press.
- Harrison, Bennett, 1994. *Lean and Mean: the Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*. New York: Basic Book.

- Hirst, Paul and Grahame Thompson, 2002, 全球化迷思(*Globalization in Question*). 台北：群學。
- Howell, David R., Jeff Madrick and Melissa Mahoney, 2005, "Taking Job Quality Seriously: Two New Labor Market Indicators", Working Paper, Schwartz Center for Economic Policy Analysis, The New School University.
- Kalleberg, Arne L., 2000, "Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work." *Annual Review of Sociology* 26: 341-365.
- Kuo, Shirley W. Y., Gustav Ranis and John C. H. Fei, 1981, *The Taiwan Success Story: Rapid Growth with Improved Distribution in the Republic of China, 1952-1979*. Boulder: Westview.
- March, James G., 1995, "The Future, Disposable Organizations and the Rigidities of Imagination." *Organization* 2(3/4): 427-440.
- Osterman, Paul., 1999, *Securing Prosperity: the American Labor Market*. Princeton: Princeton University Press.
- Perrucci, Robert and Earl Wysong, 1999, *The New Class Society*. Lanham: Rowman and Littlefield.
- Rifkin, Jeremy, 1995, *End of Work*. New York: G. P. Putnam's.
- Smith, Michael R., 1999, "Insecurity in the Labor Market: The Case of Canada Since the Second World War." *Canadian Journal of Sociology* 24: 193-224.
- Thurow, Lester C., 2002, 知識經濟時代 (*Building Wealth*). 台北：時報文化。
- Tsai, Ming-Chang (蔡明璋), 2002, "Taming a Leviathan: Geopolitics, State Power, and the Making of a Development Regime in Taiwan." *Canadian Journal of Development Studies* 23: 127-153.