

國立政治大學經濟學系碩士學位論文

不同階級社會流動與創業機會之影響分析

**The Analysis on Social Mobility and Entrepreneurial Opportunities
of Various Classes in Taiwan**



指導教授：林祖嘉 博士

研究生：陳柏曄 撰

中華民國 110 年 7 月

摘要

如何促使階級流動，每個階層是否有開啟進入該階層的通道，讓各個階層的族群皆有平等進入上層階級的機會。而成為雇主會不會是下層階級進入上層階級的重要管道，藉由展現對各階層的開放性進而減少階級複製的現象是本研究的重點。

本研究採用華人家庭動態資料庫(Panel Study of Family Dynamics，簡稱 PSFD)1999 年到 2018 年的資料，並以 Logit 模型分析各階層成為雇主的機會。本文將子代階級分為職業社會階級與教育程度階級，親代階級則分為職業社會階級、教育程度階級與受雇方式，並加入子代薪資、工作年資、年齡、婚姻狀態、性別、居住地做分析。

實證結果發現當親代學歷為國小以下且為農民階層、學歷為國小以下且為非技術勞工階層、學歷為國中且為非技術勞工階層的子代皆有正向且顯著的機會成為雇主。以自身社會階層而言，學歷為國小以下且為農民階層、學歷為國小以下且為非技術勞工階層、學歷為國中且為非技術勞工階層，這三個階級也同樣有正向且顯著的機會成為雇主。綜合上述，不論是親代所形成的家庭背景，或目前自身生活的階層，在創業成為雇主上都能展現下層階級通往上層階級的機會。

關鍵字：階級流動，創業機會，華人家庭動態資料庫，Logit 模型

Abstract

How to promote class mobility, whether each class has a channel that lets all classes have equal opportunities to enter upper class. Whether becoming an employer is an important channel for lower class to enter upper class, and reducing the phenomenon of class duplication by showing openness to all classes is the focus of this study.

Using data from 1999-2018 Panel Study of Family Dynamics (PSFD), and analyze the opportunities for each class to become employers by Logit model. This article divides the progeny class into professional social class and education level class, and parental class is divided into professional social class, education level class and employment method, and adds the progeny's salary, job tenure, age, marital status, gender, and residence to analyze.

The empirical results found that when the parent's education is below elementary school and belong to the peasant class, the parent's education is below elementary school and belong to the unskilled labor class, and the parent who have the education of middle school and belong to the unskilled labor class all have a positive and significant opportunity to become employers . In terms of progeny own social class, the educational background is below elementary school and belong to the peasant class, the educational background is below elementary school and belong to the unskilled labor class, and the education of middle school and is a non-skilled labor class all have positive and significant opportunity to become an employer. In summary, whether the family background formed by the parents or the current class of one's own life, when starting a business and becoming an employer, it can show the opportunities of the lower class to the upper class.

目錄

第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機與目的.....	1
第二節 研究方法與架構.....	3
第二章 文獻回顧.....	4
第一節 階級結構和階級分類.....	4
第二節 影響階級流動的因素.....	5
第三節 創業動機.....	7
第三章 實證模型與估計方法.....	10
第四章 資料說明與敘述統計.....	14
第一節 資料說明.....	14
第二節 敘述統計.....	20
第三節 資料特性分析.....	23
第五章 實證結果與分析.....	35
第六章 結論與後續研究建議.....	45
第一節 結論.....	45
第二節 研究限制與建議.....	48
參考文獻.....	49

圖目錄

圖 1-1：研究流程圖	3
-------------------	---

表目錄

表 4-1：變數敘述統計	21
表 4-2：樣本教育程度與薪資分佈	23
表 4-3：樣本職業階層與薪資分佈	24
表 4-4：親代與子代教育程度關係	24
表 4-5：親代與子代教育程度相關係數	25
表 4-6：親代職業階層與子代教育程度關係	26
表 4-7：親代職業階層與子代教育程度相關係數	26
表 4-8：親代受方式與子代教育程度關係	27
表 4-9：親代受雇方式與子代教育程度相關係數	27
表 4-10：親代教育階層與子代職業階層關係	28
表 4-11：親代教育階層與子代職業階層相關係數	29
表 4-12：親代教育階層與子代平均薪資	29
表 4-13：親代與子代職業階層關係	30
表 4-14：親代與子代職業階層相關係數	30
表 4-15：親代職業階層與子代平均薪資	30
表 4-16：親代受雇方式與子代職業階層關係	31
表 4-17：親代受雇方式與子代職業階層相關係數	31
表 4-18：父親受雇方式與子代平均薪資	32
表 4-19：子代教育程度與雇主關係	32
表 4-20：子代職業階層與雇主關係	33
表 4-21：親代職業階層與雇主關係	33
表 4-22：親代教育程度與雇主關係	34
表 4-23：親代受雇方式與雇主關係	34
表 5-1：Logit 模型實證結果(模型一)	40
表 5-1：Logit 模型實證結果(模型二)	42

第一章 緒論

階級流動一直是社會關注的議題，比方說，出生貧窮的小孩能不能透過自身努力翻轉階級，還是生長在鄉下農村的小孩始終無法接受到更好的教育，沒有機會選擇自己的未來。M型社會、貧富差距、龍生龍，鳳生鳳等報章雜誌常常出現的詞彙都顯示各階層間上升的通道窒礙難行。駱明慶(2002)發現，1997~2000年間，3.06%的台北市人口會成為台大學生，其中台北市大安區更是有6.01%的比例，相較於全國平均的0.89%和台東縣的0.19%，就可以發現社會資源、升學、就業機會的分配不均。林宗弘(2013)也發現台灣民眾近幾年的相對剝奪感變強，普遍認為貧富差距變的更嚴重，自己越來越追不上有錢人。因此本文想探討在台灣「創業成為雇主」會不會是一種突破階級限制，讓社會低階層的人跳脫階級的方式。

第一節 研究動機與目的

社會不平等在各地都還是存在，已經成為社會重要的特徵之一，而且看似無可避免。如果社會資源不平等真的無法消除，那至少要能夠使社會各階層的地位與職位，都能夠在機會平等的情況下對所有人開放，也就是展現對各個階層的開放性(John Rawls, 2020；吳乃德，1997)。

謝國雄(1990)發現在台灣特殊分類的產業結構及普及的外包制度，讓台灣在自行創業上有很多不同的選擇，可以自行出來開設個人的工作坊，或是出來開一間小工廠，讓有技術的工人有機會成為小老闆。就創業環境而言，台灣也能夠以較低廉的成本及快速的時間，獲取創設公司時所需的硬體基礎設施，包含水、電、網路等，這些方便高效的基礎設施也是活絡台灣創業環境的原因。

對於出來創業的風氣在現在的台灣社會還是能感受得到，在全球創業觀察台

灣年報(2013)的調查，台灣在創業機會較高的傾向，台灣民眾有意願投入創業的比率在 2010~2012 年的平均為 26.1%，高於日本(2.9%)、南韓(13.3%)和新加坡(13.9%)，與中國則相近(29.9%)。這樣的創業意圖顯示在台灣大家並不排斥自己出來創業，對於創業活動持續抱持著高度的熱忱，也能在創業的過程中看到機會。

過去受雇者的缺點可能是沒有保障的工作及升遷管道，而成為雇主後能對於自身工作更有彈性與自由，也更能掌握自身命運前景，縱使工作時間有增無減，但都會有為自身努力的感覺，這些好處在低階層的受雇者身上更能體現。林宗弘(2013)也提到對雇主而言，他們相對於其他族群更有自信的認為自己有機會成就事業，能夠追上高階級高所得的族群。因此成為雇主對於自身的階級認知會有一定的提升。

台灣民眾普遍認為創業是一個很好的職涯選項，這展現出台灣對於創業的高度評價。台灣民眾認同創業是一個好的職涯選項的比率為 69%，高於韓國(63%)和日本(28%)¹。在社會地位方面，有 61%的台灣民眾認為創業家有著高社會地位。這都顯示成功的企業家擁有高度的階層並獲得社會尊重，也能夠在媒體上看見關於創業家故事的介紹，對於創業家自己白手起家之成就具有良好印象。在創業方面台灣也較少出現性別天花板的問題，在台灣女性與男性在創業領域均有平等的權力，顯示台灣社會對於女性創業的接受度很高(全球創業觀察台灣年報，2013)。

因此在台灣的就業環境下，創業成為雇主具有高階層的社會觀感，有階級提升的實質感受，且不同於企業體制下的工作，更有機會讓各個階級的人自由選擇是否出來創業。過去國內文獻較少將創業選擇做為社會階級流動的選項，或是有較完整的資料去同時討論階級流動和創業選擇。本研究預期成為雇主或創業家的機會能夠在子代位於低教育程度、低階層的職業階級時發生，甚至生長在親代為缺乏教育資源或是經濟能力較差的低階層職業時，子代仍有創業改變階級的機會。

¹ 資料來源：全球創業觀察台灣年報，2013。

第二節 研究方法與架構

本文採用華人家庭動態資料庫(Panel Study of Family Dynamics，簡稱 PSFD)1999 年到 2018 年的資料，分析各個社會階層中親代與子代間的關係，並以 Logit 模型分析影響子代成為雇主的因素。本文章節安排如下，第一章為前言，說明研究動機與目的、研究方法與架構；第二章為文獻回顧，回顧過去與階級流動和創業動機有關的文獻；第三章為研究方法，說明本文欲進行之實證模型說明；第四章為資料說明，對變數與樣本作敘述統計分析；第五章為實證結果與分析；第六章為結論，總結實證結果與後續研究建議。

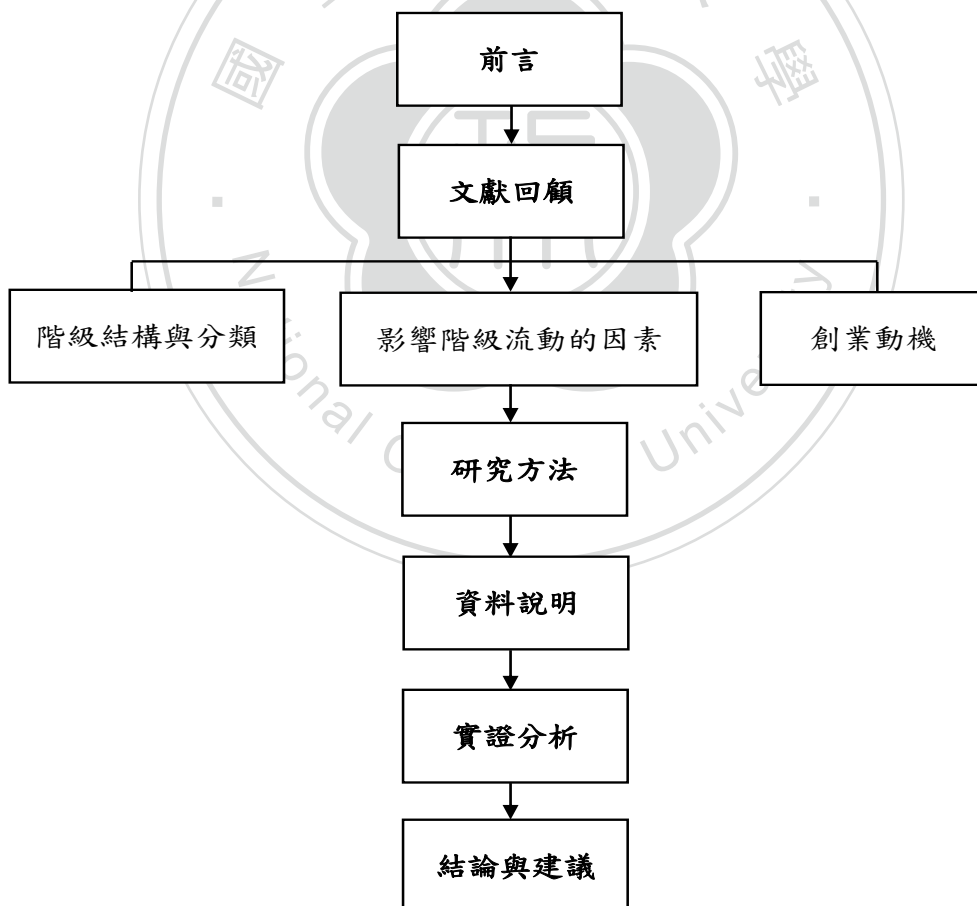


圖 1-1：研究流程圖

第二章 文獻回顧

第一節 階級結構和階級分類

在討論社會流動的議題時，首要問題為階級的定義與分類，關心不同的議題會決定階級分類的方法。依照吳乃德(1997)中對於階級的定義和分類，大致上可以分成兩類，分別為連續型變數的社會經濟地位模型與階層式的階級分析模型。社會經濟地位模型主要依照收入、財富與教育程度等與社會地位、聲望有關連的連續性變數建構社會階層。然而這種連續性的社會結構面對不同階層的人，不一定能描述彼此之間在社會上的連結。像是大學畢業的人和國中畢業的人不一定會有社會上的競爭與對立等關係，月收入兩萬五的人和月收入十萬的人，彼此之間也不一定會有社會上的連結。

階層式的階級分析模型則是以是否擁有生產工具、收入、財產、勞動力的付出等社會上相似情況的人為基礎來劃分階級架構。這種層級上的分類讓同一階層的人有類似的工作環境、社會觀感、生命際遇(吳乃德，1997)。在林祖嘉與李明軒(2020)也提到，擁有房產、所得、教育、工作部門、成長時家庭背景等客觀經濟背景因素，對於主觀「社會階層」認定存在顯著影響。

Western and Wright(1994)中也同樣從社會關係的結構中去做層級的分類。社會結構可以從三個面向做區分，分別為產權、權威和專業。有無產權可以從是否有生產工具、設備等做區分。權威則是組織中的上司與屬下間的從屬關係。最後則是技術與專業所產生的階級門檻。柯志哲，張珮青(2014)則將台灣的勞動市場區分為非典型工作者與典型工作者。兩者主要的群體差異在於，非典型工作者通常是教育程度與專業技能水準較低者，以及由最年輕與最年長的兩勞動族群組成。非典型勞動的工作待遇普遍不如典型勞動，兩者之間在短期間很難有階級上的流

動。

總結來說，以連續性變數作為階層，更能了解社會經濟地位如何取得、如何決定他的社會態度。以社會關係、工作環境、社會觀感所架構的階層，則能刻畫不同階層間的互動，也更能描述、關心在社會階層流動中，上層階級對下層階級的開放性(吳乃德，1997)，因此本文為了觀察上層階級與下層階級間是否皆有透過成為雇主改變階級的機會，將擁有類似的教育機會、工作類型與家庭環境的族群歸類為相同的階層，使用社會關係所架構的階層概念作為階級的定義。

第二節 影響階級流動的因素

一般來說，子女階級流動受到以下影響：包含市場與自身機運、父母所得、稟賦、以及子女受到上一代教育投資。而教育也被認為是最重要的影響因素之一，縱使教育年限的提升對階級流動的機會正在降低，教育程度仍是導致台灣階級流動的主要因素。當父母世代的教育程度越高，子女世代也將獲得更多社會資源(林宗弘，2009)。

個人教育程度也與家庭背景息息相關，家庭背景對個人升學機率有正向影響，過去的文獻有相當一致的結論(駱明慶，2002、2004)。父母世代教育程度對子女的影響，當父母世代的教育程度越高，子女世代也將獲得更多社會資源。以目前最主要的升學制度，升學與否主要由考試成績學定，考試成績又與各項家庭背景變數，如父母教育程度，省籍，公務員身份和居住地等有關，其影響力都呈明顯的正相關。但隨著教育普及和經濟成長伴隨均化的所得分配，父母親的社經地位對子女教育成就的影響力逐代下降(吳慧瑛，2007)。

父母世代階級對子女教育程度影響，當親代為上層階級的子代接受高等教育相對最具有優勢(莊奕琦與陳晏羚，2011)。而親代非上層階級時，相對於父親教育程度只有國小以下，父親受專科教育為子代進入上層階級帶來優勢，而這樣的

效果在來自「非」上層階級的子代又比上層階級的子代來得大，證實親代在自身階級條件不足時，能透過自身教育彌補對子代的影響。

不同家庭階級所形成的教養習慣也可能影響子代階級養成。以中產階級父母規劃栽培可能造成孩子的痛苦學習，甚至創造力與自主性的削弱；勞工階級父母對孩子守規矩的要求，可能導致未來在高等教育與專業白領勞動市場上的劣勢。而藍佩嘉(2014)討論到現在台灣入學方式的複雜化，可能使弱勢家庭子女相對不利，間接造成階級複製與社會不平等。駱明慶(2004)也提到家庭背景因素對個人就學機率的影響，會與當時就學機會多寡而定。若就學的機會較為困難，則家庭背景造成的影響會大幅增強，反之當就學機會足夠時，就學機會持續增加，則會使家庭背景的影響力逐漸減弱。

而家庭內部資源配置的差異性，也會對子女發展有所影響。吳慧瑛(2007)提到早期台灣社會性別是影響家庭子女教育成就最重要的變數，其次才是家庭社經地位，目前家庭社經地位影響已經高於性別的影響。魯慧中(2017)則認為整體社會「重男輕女」的現象仍存在，而子女的出生排序與家庭內教育資源配置成正相關，出生排序越後面的孩子，比較不會顯現「重男輕女」的差別待遇。相鄰兄姐的生育間隔愈小，愈不利於該子女的教育成就，家庭子女數可能會稀釋家庭的有限資源

以親代受雇方式對子代階級影響而言，過去若為政府部門受雇者會對子女帶的階級流動造成正面影響(吳乃德，1997；陳婉琪，2005)。而當父親為私營企業主對子女成為資本家或小雇主的機率有正面顯著的影響、亦有助於子女進入企業中擁有技術與權威的階級位置。父親是政府雇員的背景促使後代成為資本家或經理人的機會隨時間顯著提升。父親教育程度對子女進入中產階級有明顯的正面作用，母親教育程度在過去對子女階級流動影響較小，但在1970年後出生的世代，成為專家與專業經理人的機率有較顯著的正面影響。王宜甲與林心怡(2017)也發

現子女世代中最富裕的前 20% 的樣本，有 27.42% 是來自排名前 20% 的富裕的父母世代。最貧困的 20% 的樣本，其父母世代同為最貧困的 20% 之比率為 24.6%。顯示台灣仍有富者恆富和難以脫貧的問題。儘管如此，台灣的 IGE² 大概在 0.05~0.08 之間，也就是子女受到父母月均薪資影響相對不大，仍有機會在不受到家庭背景影響的前提下，靠自身努力往上流動。以家庭三代間的職業變動關係做比較，謝蕙竹(2019)發現祖父與父親間的職業流動程度較高，父親與兒子間的流動程度則較低。或許是祖父與父親的年代屬於台灣農業與工業的轉型時代，應該身處於和父親年齡層接近的年代更有機會轉變自己的階層。

第三節 創業動機

創業家，或是在台灣所稱的「老闆」相對於一般社會框架下的職業，更需要有改革、突破既有生產及銷售模式，以及面對市場風險的心理特質(Numazaki, 1997)。創業家即是創新的人，需要針對經濟環境中的變化，創造出適合的反應，進而創造企業或個人的利潤及帶動經濟發展。Bowen and Hisrich(1986)則提到創業家的特質：「創業是一種投入努力與時間去開創事業的過程，必須面對財務、心理和社會的風險」。

創業動機可以分為「推」與「拉」兩個構面。推式的觀點為工作者迫於現實的壓力與不滿才激發出創業行為。較多基於負面因素，像是企業裁員，工作環境不佳，薪資及升遷制度難以滿足生活條件。拉式觀點則為積極、正面因素。如發掘潛在商機，個人專利權的持有，以及掌握專業技能，進而追求職涯突破(蔡明田等，2008)。創業者需要有對自身業務的熱情，也需要承擔一定的風險。當年資增長，可以透過對業務的了解減少開業時的風險，但隨著年紀增長也意味著創業

² IGE 為跨世代所得彈性。衡量的是兩代間所得影響百分比，當彈性值越低並趨近於零，代表家庭背景富裕與否，對於子女就業後的所得越不具影響，亦即貧困家庭的子女可透過努力變得富裕。

時所需要面對的機會成本就越高，減少對於創業的動力和拼勁。因此在創業前的準備可能需要花上三到四年以上，但青壯年的比例還是會比中老年來得高(謝國雄, 1990)。鄭蕙萍(1999)中也提到各個年齡層對於促使他們創業的驅動力都有所不同，而年輕人比較容易接受新的事務，因此創業驅動力也會比較強烈，台灣中小企業創業家平均年齡為 32 歲，其中年齡在 21~30 歲的創業家佔多數。根據全球創業觀察台灣年報的資料(2013)的資料也顯示創業年齡層主要集中在 25 ~ 34 歲，共佔約 30%。

從全球創業觀察台灣年報的資料(2013)的資料也可以看到機會成本對於創業的影響，創業比例最高者為家庭收入 40 萬到 80 萬，佔約 36%，若涵蓋家庭收入 40 萬以下，則整體比例高達 66.7%，佔一半以上。以調查結果而言，家庭所得 80 萬可以當作決定是否要創業的分界，所得越高者越傾向原先的受雇模式，而中低收入者反而更勇於挑戰創業。婚姻與家庭關係對於創業者的影響，以機會成本的角度會覺得未婚者沒有婚姻與家庭壓力，面對創業較無後顧之憂。李儒宜(1997)也提到創業者大多是已婚者，佔 80% 左右。原因可能是創業年齡大多在適婚年齡，加上創業需要配偶在資金來源及家庭關係上的幫助與支持(謝國雄, 1990)。

台灣的產業結構相對於其他國家有更多小老闆的創業機會。以產權、專業及權威三個面向的流動性來做分析，在台灣因為勞力市場及家庭文化都特別重視教育成就，使得教育程度深受家庭背景的影響，同時要擔任專業經理人或是專業人員通常都要有很高的教育程度，讓台灣在專業的可滲性(Permeability)相對較低(許嘉猷、黃毅志，2002)。在台灣有許多規模不大的私人企業，和服務業中非正式部門的攤販和小店主的創業機會，這提高了很多資產不大的小老闆進入的機會(許嘉猷，1994)。而親代在企業中的位階或職等，很難直接傳承給下一代，反而在代間的職涯中，可以透過自身經驗和資歷的累積，慢慢往較高的位階前進(Western, Wright, 1994)。因此在台灣，產權與權威的可滲性一樣高，只有專

業特別低，難以由其他階層流入。而在美國、加拿大、瑞典及挪威四國的代間流動，產權和專業可滲性都較低，只有權威比較高(Wright and Cho，1992；Western and Wright，1994)。

以過去台灣中小企業為例，其中一種創業機會即是從勞工階級轉換成創業者，也就是所謂的「黑手變頭家」。在林宗弘(2009)提到，在1970年前的出生世代流入自僱者，小型雇主，資本家位置的發生機率遠遠高於1970年後，顯示對1970年後出生的人，所謂「黑手變頭家」的階級流動管道正在消失，反之，更依賴高等教育與專業技術。其中一個原因是現在社會在升遷管道上愈漸透明，投入職場前即能做好更明確的職涯規劃，因此在1970年後出生的世代更少進入自僱者的位置，而更容易流入專家與專業經理人等位置。



第三章 實證模型與估計方法

本文實證使用 Logit 模型³，試著理解親代社會階級及自身經歷如何影響自身成為雇主的可能性，在成為雇主的選擇上使否存在階級的僵固性。選擇成為雇主為一不連續二分選擇變數，我們假設子代自身選擇成為雇主決策可以表示成

$$Y_i^* = X_i' \beta + \varepsilon_i \text{ ----- (1)}$$

式(1)中的 X_i 是成為雇主決策的解釋變數， β 是估計參數， ε_i 為誤差項。 Y_i^* 是一個無法觀察的間接效用隨機指標(random index)，我們觀察到的是一個代表 Y_i^* 正負方向符號的雙元(binary)指標 Y_i ，

如果 $Y_i^* > 0$ ，觀察到子代自身成為雇主， $Y_i = 1$ ，

如果 $Y_i^* \leq 0$ ，觀察到子代自身沒有成為雇主， $Y_i = 0$ 。

由此可以得出 Y_i 的條件分配。如果第 i 個子代選擇成為雇主時， $Y_i^* > 0$ ，此時子代成為雇主的機率可以表示成：

$$P(Y_i = 1 | X_i) = P(Y_i^* > 0 | X_i) = P(X_i' \beta + \varepsilon_i > 0 | X_i) = F(X_i' \beta) \text{ ----- (2)}$$

$F(\cdot)$ 為 Logistic 分配下的累積機率密度函數(CDF)⁴。此時子代沒有選擇成為雇主的條件機率為：

$$P(Y_i = 0 | X_i) = 1 - F(X_i' \beta) \text{ ----- (3)}$$

$Y_i = 1$ 的機率是 P_i ， $Y_i = 0$ 的機率是 $(1 - P_i)$ ，假設有 N 個樣本，則成為雇主與否的概似函數可以表示為：

³ 在探討階級流動的議題時，Logit 模型在過去的研究中被廣泛使用。本文研究方法參考莊奕琦和陳晏羚(2011)。

⁴ $F(\cdot)$ 可以假設為標準的常態分配或是 Logistic 分配，前者以 Probit 模型來估計；而此處假設子代選擇成為雇主的 CDF 呈現 Logistic 分配，所以用 Logit 模型來估計。

$$\ell = \prod_{i=1}^N [F(X'_i\beta)]^{Y_i} [1 - F(X'_i\beta)]^{1-Y_i} \text{-----} (4)$$

對式(4)取對數後的概似函數可以表示為

$$\ln \ell = \sum_{i=1}^N \{Y_i \ln[F(X'_i\beta)] + (1 - Y_i) \ln[1 - F(X'_i\beta)]\} \text{-----} (5)$$

透過式(5)的一階條件可以求取參數估計值。

本文將透過兩個模型來研究，分別就子代自身的年齡、性別、工作年資、薪資、家庭小孩個數、婚姻狀況、居住地、教育程度、職業社會階級，也會加入親代對子代就業選擇的影響，包含父親教育程度、父親職業社會階級、父親受雇方式。考量到不同出生世代有不同的教育政策及經濟環境，本文也有加入各個子代出生世代的變數。

模型 1 為：

$$\begin{aligned} Employer_i^* = & \beta_0 + \beta_1 Age_i + \beta_2 Gender_i + \beta_3 JobTenure_i + \beta_4 Income_i \\ & + \beta_5 Child_i + \beta_6 Marriage_i + \beta_7 Live_i + \beta_8 Edu1_i + \beta_9 Edu2_i \\ & + \beta_{10} Edu3_i + \beta_{11} Edu4_i + \beta_{12} Edu5_i + \beta_{13} Edu6_i + \beta_{14} Occu1_i \\ & + \beta_{15} Occu2_i + \beta_{16} Occu3_i + \beta_{17} Occu4_i + \beta_{18} Occu5_i \\ & + \beta_{19} Fa_Edu1_i + \beta_{20} Fa_Edu2_i + \beta_{21} Fa_Edu3_i + \beta_{22} Fa_Edu4_i \\ & + \beta_{23} Fa_Occu1_i + \beta_{24} Fa_Occu2_i + \beta_{25} Fa_Occu3_i + \beta_{26} Fa_Occu4_i \\ & + \beta_{27} Fa_Workfor1_i + \beta_{28} Fa_Workfor2_i + \beta_{29} Fa_Workfor3_i + \varepsilon_i \end{aligned}$$

其中， $Employer_i^*$ 為應變數，為子代自身是否會成為雇主； Age_i 為子代年齡； $Gender_i$ 為子代性別； $JobTenure_i$ 為子代工作資歷； $Income_i$ 為子代目前收入； $Child_i$ 為子代家庭小孩個數； $Marriage_i$ 為子代婚姻狀況； $Live_i$ 為子代居住地，分為直轄市或非直轄市，此虛擬變數以非直轄市是為參考組； Edu_i 為子代教育程度，可以分為國小以下、國中、高中、高職、專科、大學、碩是以上，此虛擬變數以國小以下視為參考組； $Occu_i$ 為子代職業階層，共分成 6 類，分別是白領高級專業人員、白領專技人員、白領勞工、農民階級、技術性勞工、非技術性勞工，

其中此虛擬變數參考組為非技術性勞工； Fa_Edu_i 為親代教育程度，可分為國小以下、國中、高中、高職、專科、大學以上，此虛擬變數以國小以下視為參考組； Fa_Occu_i 為親代職業階層，共分成5類，分別是白領專業人員、白領勞工、農民階級、技術性勞工、非技術性勞工，其中此虛擬變數參考組為非技術性勞工； $Fa_Workfor_i$ 為親代受雇方式，包含自己當老闆而且有雇用別人、自己一人工作沒有僱用別人、為私人雇主或私人機構工作、為政府或公營企業工作，此虛擬變數參考組為政府或公營企業工作者。

模型2則加入考量子代自身處在較低社會階層，或是親代在教育程度及職業社會階層皆為低階層時，能否有機會為自身或子代創造成為雇主的機會。

模型2為：

$$\begin{aligned}
 Employer_i^* = & \beta_0 + \beta_1 Age_i + \beta_2 Gender_i + \beta_3 JobTenure_i + \beta_4 Income_i \\
 & + \beta_5 Child_i + \beta_6 Marriage_i + \beta_7 Live_i + \beta_8 Edu1_i + \beta_9 Edu2_i \\
 & + \beta_{10} Edu3_i + \beta_{11} Edu4_i + \beta_{12} Edu5_i + \beta_{13} Edu6_i + \beta_{14} Occu1_i \\
 & + \beta_{15} Occu2_i + \beta_{16} Occu3_i + \beta_{17} Occu4_i + \beta_{18} Occu5_i \\
 & + \beta_{19} Fa_Edu1_i + \beta_{20} Fa_Edu2_i + \beta_{21} Fa_Edu3_i \\
 & + \beta_{22} Fa_Edu4_i + \beta_{23} Fa_Occu1_i + \beta_{24} Fa_Occu2_i \\
 & + \beta_{25} Fa_Occu3_i + \beta_{26} Fa_Occu4_i + \beta_{27} Fa_Workfor1_i \\
 & + \beta_{28} Fa_Workfor2_i + \beta_{29} Fa_Workfor3_i \\
 & + \beta_{30} EduElem * Occu4_i + \beta_{31} EduElem * Occu5_i \\
 & + \beta_{32} EduElem * OccuWorker_i + \beta_{33} Edu1 * Occu5_i \\
 & + \beta_{34} Edu1 * OccuWorker_i + \beta_{35} Fa_EduElem * Fa_Occu3_i \\
 & + \beta_{36} Fa_EduElem * Fa_OccuWorker_i \\
 & + \beta_{37} Fa_Edu1 * Fa_OccuWorker_i \\
 & + \beta_{38} Fa_EduElem * Fa_Workfor1_i \\
 & + \beta_{39} Fa_EduElem * Fa_Workfor2_i + \varepsilon_i
 \end{aligned}$$

其中， $EduElem * Occu4_i$ 為子代教育程度為國小以下及子代為農民階級的交叉項； $EduElem * Occu5_i$ 為子代教育程度為國小以下及子代為技術性勞工階級的交叉項； $EduElem * OccuWorker_i$ 為子代教育程度為國小以下及子代為非技術性勞工階級的交叉項。 $Edu1 * Occu5_i$ 為子代教育程度為國中及子代為技術性勞工階級的交叉項； $EduElem * OccuWorker_i$ 為子代教育程度為國中及子代為非技術性勞工階級的交叉項。 $Fa_EduElem * Fa_Occu3_i$ 為親代教育程度為國小以下及子代為農民階級的交叉項； $Fa_EduElem * Fa_OccuWorker_i$ 為親代教育程度為國小以下及子代為非技術性勞工階級的交叉項； $Fa_Edu1 * Fa_OccuWorker_i$ 為親代教育程度為國中及子代為非技術性勞工階級的交叉項。 $Fa_EduElem * Fa_Workfor1_i$ 為親代教育程度為國小及自己當老闆而且有雇用別人的交叉項； $Fa_EduElem * Fa_Workfor2_i$ 為親代教育程度為國小及自己一人工作沒有僱用別人的交叉項。

第四章 資料說明與敘述統計

第一節 資料說明

本文採用資料為「華人家庭動態資料庫」(Panel Study of Family Dynamics, PSFD)。華人家庭動態調查是以家庭為主要議題的追蹤調查，臺灣調查的訪問對象除 25 歲以上的成年人口主樣本外，在前述主樣本的子女滿 16 歲時，亦納入訪問樣本進行逐期追蹤調查。自 1999 年進行首次調查迄今，訪問最久的主樣本群，已完成了 17 次的問卷訪問，為台灣其中一組規模最大、訪問次數最多的追蹤調查。

本研究以華人家庭動態調查的五群主樣本及主樣本後續追蹤訪問為資料⁵。這五群主樣本分別於 1999、2000、2003、2009、2016 年進行首波調查，訪問的主樣本之樣本數分別為 999、1,959、1,152、2,182、1,973 筆。主樣本的出身世代分別為 1953~1964 年、1935~1954 年、1964~1976 年、1977~1983 年、1984~1991 年。在追蹤調查中，部分樣本可能隨著訪問次數增加而逐漸流失。樣本流失的原因，包括拒訪、聯繫不到、因病無法受訪、過世等因素。主樣本追蹤問卷在 2012 年以前為每年逐期追蹤訪問，2012 年後則改為兩年追蹤訪問一次。其中 2003 年追蹤資料的問卷題型與其他年份不同，故本研究沒有納入 2003 年份的追蹤資料，最後共計總樣本數為 49,259 筆⁶。

一、被解釋變數

⁵ 本研究使用於華人家庭動態資料庫的檔案包含 RI1999、RI2000、RI2003、RI2009、RI2016、RII2000、RII2001、RIII2001、RIII&RIV2002、RIV2003&RV2003、RIIRVRVI2004、RR2005、RR2006、RR2007、RR2008、RR2009、RR2010、RR2011、RR2012、RR2014、RR2016 以及 RR2018。

⁶ 本研究剔除樣本「父親教育程度」於填答時屬於未知，有 2,928 筆，以及樣本「父親從事最久之職業」於填答時屬於未知或職業不能分類之工作者，有 1,960 筆。

本文被解釋變數為子代是否成為雇主。華人動態調查詢問目前職業狀態時，需要選填目前的受雇情況，其中一個選填的選項為「有自己當老闆、而且有雇用別人」，本文則依據這個選項來判別樣本當時是否為雇主。其他受雇方式則分別是「為私人雇主或私人機構工作」、「自己一人工作沒有雇用別人」、「為政府機構或公營企業工作」四種不同受雇方式，若選填為這四種以外的回答，則以「為私人雇主或私人機構工作」取代之。

二、解釋變數

子代與親代教育程度分類

在探討階級流動時，教育程度也是重要變數之一。由於華人動態調查追蹤資料並無每年調查樣本最高教育程度，所以使用樣本在首次調查時回答的最高教育程度取代追蹤資料中遺漏的部分，並將華人動態調查中的編碼重新修正。

在主樣本資料中，若在最高教育程度的變數上填答為無、自修、小學，合併以「國小以下」稱之。填答國中/初中、初職，合併以「國中」稱之。填答高職、高中職業科，合併以「高職」稱之。填答高中普通科以「高中」稱之。填答二專、三專、五專、技術學院，合併以「專科」稱之。填答碩士、博士，合併以「碩士以上」稱之。在樣本父親教育程度分類，因為部分教育程度樣本數較少，所以合併方式有做修正。填答大學、碩士、博士，合併以「大學以上」稱之。本研究以「國小以下」做為教育階級的參考組，由於較高的教育程度反應在社會上能取得的資源更多，本研究預期子代及親代教育程度會與會與成為雇主的機會成正比，但當子代與親代在家庭環境困難時，仍可能促使子代成為雇主。

子代與親代職業階級分類

本文社會階級分類大致參照莊奕琦與陳晏羚(2011)分類標準再加以修正，將

社會階級分為六類⁷，分別是：第一類「白領高級專業人員」、第二類「白領專業、專技人員」、第三類「白領勞工階級」、第四類「農民階級」、第五類「技術性勞工」、第六類「半技術、非技術性勞工」。⁸

第一類階級包含企業中的經理人員、高級專業人員，像是醫師、律師等非勞力密集產業的高階人員。此階層在社會中佔有較多的資源和技術，是市場中擁有最高的平均薪資、最好的生活條件以及工作上的權威。第二類階級包含教師，企業中的專業人員。雖然第二類階級不像第一類階級擁有企業中的權威，但仍比其他階級擁有較好的薪資和穩定的工作及生活。為了有效區分第一類與第二類階級，在無法細分該樣本於企業中的位階時，若樣本薪資在第一類與第二類階級的第三四分位數以上⁹，則為第一類階層，其餘則為第二類階層。

第三類階級則為「白領勞工」，像是一般文書，企業中的行政人員等。此階層僅擁有較低的專業度和制式化的工作模式，通常位於企業中最低的位階。

第四、五、六類階級則為勞力密集型的職業。其中第四類階級為「農民階級」，包含農、林、漁、牧等工作人員。第五、六階級則分別是「技術性勞工」和「半技術、非技術性勞工」。技術性勞工需要經過特別訓練，擁有專業技術，進入門檻較高而非純粹靠體力才能從事的工作。半技術、非技術性勞工則為從事靠體力且重複性高的工作。為了有效區分第五類與第六類階級，在無法細分其工作性質時，若樣本薪資在其職業的第三四分位數以上，則為第五類階層，其餘則為第六類階層。

在樣本父親社會階級上，因為沒有父親的薪資資料，在職業的資料上也不夠

⁷ 吳乃德(1997)則將社會階級分為大企業主、白領和教職、白領勞工與軍警職、小資產階級、農民階級、勞工階級，共六類。

⁸ 莊奕琦與陳晏羚(2011)中還有一類階級為「小資產階級」，他們認為台灣社會和經濟中，小店主不論是在收入、思想觀念、或生活條件及消費模式上都有很大的不同，但因為本文探討的被解釋變數為各類階級在成為雇主上的可能性，因此在解釋變數中的階層分類並沒有特別將小店主從各階層中分類出來。

⁹ 選擇以第三四分位數做為基準的原因為以平均數或中位數做為第一類階層與第二類階層的分界，在樣本資料中難以突顯出兩者的差別與社會上的位階。

詳細，故難以在第一類與第二類階層做區分，因此在父親的社會階層分類將第一類與第二類階層合併為「白領專業人員」。

本研究以低階層的「半技術、非技術性勞工」為參考組，當親代與子代階級越高，家庭經濟環境及社會資源更多，因此本研究預期親代與子代社會階級會呈現正向關係；而低階級的環境仍可能使子代有出來創業的動力，也能期待呈現正向關係；在中等階級的族群則因為沒有足夠的誘因，較不會傾向自己成為雇主。

親代受雇方式

受訪者於第一次受訪時需回答父親從業最久之職業及從業身分。從業身份可分為「有自己當老闆、而且有雇用別人」、「為私人雇主或私人機構工作」、「自己一人工作沒有雇用別人」、「為政府機構或公營企業工作」四種。若選填為這四種以外的回答，則以「為私人雇主或私人機構工作」取代之。本研究以「為政府機構或公營企業工作」為參考組，預期親代為老闆或是自雇者時，子代成為自雇這的機會增加。

子代出生世代

因不同時空背景，政府教育政策、社會經濟環境可能造成不同年齡的樣本在教育成就，薪資結構，就業機會可能有顯著差異，進而影響階級的流動。所以本文將樣本依照樣本出生年代區分為 1950 年以前、1950~1959 年、1960~1969 年，1970~1979 年，1980 以上共五種年代區間。本研究以 1980 以上的出生世代為參考組，預期出生年代越早，子代成為雇主的機會越大。

子代居住地

不論研究教育程度，工作選擇等議題，區位影響一直是關鍵的因素。在莊奕琦、陳晏羚(2011)中以城市和鄉村做區分，而本文以直轄市與非直轄市做為城市與非城市的分界。華人動態調查中居住地受到時間的影響，包含舊制與新制的行

政區，本文將以 2014 年改制後的行政區作為標準，共六個直轄市，包含臺北市、新北市、桃園市、台中市、台南市與高雄市。本研究以非直轄市做為參考組，預期直轄市的居民在城市資源較多的情況，更有機會成為雇主。

子代平均月收入

在華人動態調查中，填答者會回答在填答的該年份平均月收入是多少，如果填答者無法準確回答目前平均月收入時，則會使用階層式的薪資問答讓填答者做選填。使用階層式薪資回答平均月收入的樣本，計算時以樣本填答的薪資階層中位數作為其平均月收入，而選填月收入為「三十萬以上」的樣本則以三十五萬元為代表。本研究預期子代收入與成為雇主的機會呈正向關係，但低收入者仍有機會出來創業。

婚姻狀態與家庭小孩個數

在華人動態調查中，追蹤問卷會確認目前的婚姻狀態與家庭小孩個數。婚姻狀態的定義在華人動態調查問卷中有更改過，所以本問卷將華人動態調查中的編碼重新修正。若在婚姻狀態填答為已婚、同居，則以「已婚」稱之。填答為單身、未婚、分居、離婚、喪偶，則以「未婚」稱之。家庭環境為支持創業的重要因素，因此本研究預期婚姻狀態與家庭小孩個數皆會與創業機會呈正向關係。

工作年資

本文工作年資為潛在年資，受訪者於第一次受訪時需回答第一次工作的年份，再利用受訪年份減去第一次工作的年份而得。若填答為缺漏值，則以最高學歷畢業時的年齡作為首次工作的年份。工作年資越長反映自身掌握更多技術與能力，降低創業時的風險，因此本研究預期工作年資與創業機會呈正向關係。

性別

以女性當作參考組，並以虛擬變數放入模型當中。本研究預期男性在創業機

會上仍會高出女性一些。

年齡

以受訪年份減去受訪者出生年份而得，以連續變數放入模型當中。在工作年資的變數本研究預期為正向關係，但當年齡太大時仍會缺少創業的動力，因此本研究預期年齡會與創業機會呈負向關係。



第二節 敘述統計

表 4-1 為各變數基本敘述統計，總樣本數為 49,259 筆，在主樣本及追蹤資料中，於受訪年份樣本自身為雇主的比例為 5.8%。以全部樣本數而言，男性受訪者占 51.1%，女性首訪者占 48.9%。出生世代以十年作為一個世代，區分為 1950 年以前、1950~1959 年、1960~1969 年、1970~1979 年、1980 後共五種年代區間，分別占 23.6%，22.2%，15.7%，19.3%，19.1%。婚姻狀況以已婚者占多數，為 66.4%，未婚者則占 33.6%。以地區而言，有 67.6% 的樣本來自直轄市，32.4% 的樣本則為非直轄市之樣本。

以子代教育程度而言，專科以上的學歷占 37.9%，分別是專科 18.7%、大學 12.9%、碩士以上 6.3%。高中職以下的學歷則以國小以下占多數，國小以下占 26.7%，高職、國中與高中則分別占 20.8%、11.0% 與 3.7%。親代教育程度則以國小以下占最多數為 65.1%，專科以上則只有 6.3%，顯示於台灣早期取得教育資源較為困難，推測會造成親代與子代間教育階層流動機會減少。子代職業階層以非技術性勞工階層比例最多，占 40.9%，其次為技術性勞工，占 21.4%。白領階層則是以白領勞工比例最多，隨著階層越高比例逐層地減，白領勞工階級占 19.9%、白領專業人員階級占 10.2%、高級白領專業人員占 4.6%。農民階層則為職業階層中比例最少的，只占 3.0%。

親代職業階層比例則與子代不同，以農民階層為最多數，占 33.0%。非技術性勞工與技術性勞工分別占 16.4% 與 8.6%；白領勞工階層與白領專業階層則分別占 28.2% 與 13.8%。親代受雇方式則以自雇者最多，占 41.4%；在私人機構上班者次之，為 29.5%。親代為政府機構或公營企業上班者占 15.6%，親代為雇主則占 13.6%，這兩個受雇階層屬於生活條件及經濟水準較高的階層，占比也同樣最低。

表 4-1：變數敘述統計

變數名稱	預期影響符號	樣本數	百分比
被解釋變數			
是否成為雇主			
雇主		2,855	5.8%
未成為雇主		46,404	94.2%
解釋變數			
性別	+		
男性		25,181	51.1%
女性		24,078	48.9%
出生世代	+		
1950 年以前		11,634	23.6%
1950~1959 年		10,948	22.2%
1960~1969 年		7,723	15.7%
1970~1979 年		9,523	19.3%
1980 後		9,431	19.1%
婚姻狀況	+		
已婚		32,686	66.4%
未婚		16,573	33.6%
地區	+		
直轄市		33,290	67.6%
非直轄市		15,969	32.4%
子代教育程度	+		
國小以下		13,140	26.7%
國中		5,405	11.0%
高職		10,237	20.8%
高中		1,827	3.7%
專科		9,207	18.7%
大學		6,338	12.9%
碩士以上		3,105	6.3%
子代職業階層分類	+		
白領高級專業人員		1,555	4.6%
白領專業、專技人員		3,429	10.2%
白領勞工階級		6,701	19.9%
農民階級		1,015	3.0%
技術性勞工		7,200	21.4%

變數名稱	預期影響符號	樣本數	百分比
半技術、非技術性勞工		13,767	40.9%
親代教育程度	+		
國小以下		32,092	65.1%
國中		10,263	20.8%
高中		2,231	4.5%
高職		1,593	3.2%
專科		1,907	3.9%
大學以上		1,173	2.4%
親代受雇方式	+		
自己當老闆而且有雇用別人		6,676	13.6%
為私人雇主或私人機構工作		14,541	29.5%
自己一人工作沒有雇用別人		20,372	41.4%
為政府機構或公營企業工作		7,670	15.6%
親代職業階層分類	+		
白領專業人員		6,810	13.8%
白領勞工階級		13,877	28.2%
農民階級		16,256	33.0%
技術性勞工		4,242	8.6%
半技術、非技術性勞工		8,074	16.4%
總樣本數		49,259	

資料來源：華人家庭動態資料庫(PSFD)，本研究自行整理

第三節 資料特性分析

表 4-2 可知樣本在各個教育程度的每月平均薪資與中位數。樣本教育程度平均薪資最高的是碩士以上的樣本，平均薪資為 75,074 元，其次為大學，平均薪資為 58,642 元。可以發現學歷越高時平均薪資明顯遞增，其結果與一般社會上對高學歷者擁有較高薪資的直覺相同，一方面可能是高學歷者能力較高，能在社會中享有較高的薪資，另一方面可能源自於台灣企業多數以學歷作為錄取職員時重要的指標，造成擁有高學歷者才有機會於企業中取得較好的工作，也能證明教育程度對社會階級的影響力。

表 4-2：樣本教育程度與薪資分佈

樣本教育程度	平均薪資	薪資中位數
國小以下	22,021	17,890
國中	35,945	30,000
高職	38,833	32,000
高中	42,543	35,000
專科	45,213	40,000
大學	58,642	50,000
碩士以上	75,074	55,000
總樣本	44,379	35,000

資料來源：華人家庭動態資料庫(PSFD)，本研究自行整理

表 4-3 為樣本在各個職業階層的每月平均薪資與中位數。平均薪資最高的職業階層為白領高級專業人員，平均薪資為 116,547 元，其次為技術性勞工，平均薪資為 75,949 元。以華人家庭動態資料庫的資料顯示，白領高級專業人員與技術性勞工這兩個階層的平均薪資最高，這兩個階級也同樣在社會階層中屬於技術、自身能力要求最高的階層。白領專業、專技人員平均薪資僅次於白領高級專業人員與技術性勞工階層，屬於社會中小康階級，在生活中普遍有著穩定的工作，較不會有經濟壓力。白領勞工階級、農民階級、非技術性勞工階級則是薪資最低的三個階層。造成這三個階級薪資水較低的原因為工作內容多數以重複性較高的工

作為主，入職門檻也同樣較低。

表 4-3：樣本職業階層與薪資分佈

樣本職業階層	平均薪資	薪資中位數
白領高級專業人員	116,547	87,500
白領專業、專技人員	47,408	50,000
白領勞工階級	29,794	30,000
農民階級	15,072	10,000
技術性勞工	75,949	60,000
半技術、非技術性勞工	26,776	28,000
總樣本	44,379	35,000

資料來源：華人家庭動態資料庫(PSFD)，本研究自行整理

子代教育程度

首先以親代在教育及職業社會階層對子代在教育程度的影響做分析。表 4-4 為親代與子代間最高教育程度關係表。在父親為專科和大學以上的樣本，子代在碩士以上和大學學歷的比例皆是所有父親教育程度中最高的，子代為碩士以上的比例分別是 27.3% 和 18.8%，子代為大學畢業的比例則皆為 37.1%。父親為國小以下的樣本，子代教育程度同為國小以下的比例高達 39.5%，遠超過其他教育階層的比例。從表 4-5 觀察親代與子代間最高教育程度的相關係數，只有父親為國小以下的學歷與子代為國小以下、國中的學歷為正相關；與子代為專科、大學、碩士以上的學歷為負相關。造成親代低教育階級影響到子代教育階級的原因，可能與過去在升學機會較為困難時，就學的機率會嚴重受到家庭背景的影響(駱明慶，2004)。整體而言還是可以發現親代與子代間的學歷有階級複製的現象，在親代學歷不佳的情況，子代也容易在缺少教育資源的環境中成長。

表 4-4：親代與子代教育程度關係

父親	子代						
	國小以下	國中	高職	高中	專科	大學	碩士以上

國小以下	39.5%	14.2%	21.5%	3.8%	12.3%	6.3%	2.5%
國中	2.9%	5.3%	23.6%	3.3%	34.9%	20.3%	9.7%
高職	2.3%	6.8%	17.1%	4.1%	24.6%	27.9%	17.1%
高中	4.0%	6.7%	15.0%	3.8%	27.7%	29.6%	13.2%
專科	0.8%	1.4%	8.0%	2.3%	23.1%	37.1%	27.3%
大學	2.0%	2.0%	13.1%	7.0%	19.9%	37.1%	18.8%

資料來源：華人家庭動態資料庫(PSFD)，本研究自行整理

表 4-5：親代與子代教育程度相關係數

親代	子代						
	國小以下	國中	高職	高中	專科	大學	碩士以上
國小以下	0.396	0.140	0.025	0.005	-0.225	-0.270	-0.214
國中	-0.276	-0.093	0.035	-0.011	0.214	0.114	0.072
高職	-0.101	-0.024	-0.016	0.004	0.028	0.082	0.081
高中	-0.112	-0.030	-0.031	0.001	0.050	0.109	0.062
專科	-0.117	-0.061	-0.063	-0.015	0.023	0.145	0.173
大學	-0.087	-0.045	-0.030	0.027	0.005	0.113	0.081

資料來源：華人家庭動態資料庫(PSFD)，本研究自行整理

由表 4-6 可知父親的工作背景與子代教育程度關係。父親為技術性勞工與白領專業人員，其子代在專科、大學、碩士以上的高等教育階層比例皆是最高的。反之，在農民階層與非技術性勞工階層，其子代在專科、大學、碩士以上的高等教育階層比例遠不及其他親代職業階層，在國小以下和國中的學歷比例則明顯較高。在表 4-7 中觀察父親的工作背景與子代教育程度的相關係數，可以看到親代職業中，只有親代為農民階級與子代為國小以下、國中教育程度呈現正相關，其餘高等教育則皆為負相關；親代為非技術性勞工階級時，子代在國中、高職、高中為正相關，和專科以上的學歷皆為負相關。當親代自身條件不足、身處於非上層階級時子代難以獲得教育資源，相對於親代為上層階級時，子代在接受到高等教育上會有明顯優勢¹⁰。

¹⁰莊奕琦和陳晏矜(2011)同樣發現子代教育程度與親代階級有明顯的關係，當親代為上層階級時，子代為高教育程度者的機會較高。

表 4-6：親代職業階層與子代教育程度關係

親代	子代						
	國小以下	國中	高職	高中	專科	大學	碩士以上
白領專業	4.6%	6.7%	22.6%	4.4%	30.5%	20.6%	10.5%
白領勞工	10.4%	8.6%	23.6%	4.2%	26.1%	18.8%	8.3%
農民階級	57.0%	14.9%	14.8%	3.0%	6.5%	2.9%	0.9%
技術性勞工	3.0%	4.2%	17.9%	3.3%	26.1%	25.6%	19.9%
非技術性勞工	24.7%	14.3%	27.8%	3.9%	16.8%	9.6%	2.9%

資料來源：華人家庭動態資料庫(PSFD)，本研究自行整理

表 4-7：親代職業階層與子代教育程度相關係數

親代	子代						
	國小以下	國中	高職	高中	專科	大學	碩士以上
白領專業	-0.200	-0.055	0.018	0.016	0.121	0.093	0.069
白領勞工	-0.231	-0.048	0.044	0.017	0.119	0.110	0.052
農民階級	0.481	0.089	-0.103	-0.027	-0.220	-0.210	-0.155
技術性勞工	-0.164	-0.066	-0.022	-0.007	0.058	0.116	0.172
非技術性勞工	-0.019	0.047	0.077	0.004	-0.022	-0.043	-0.062

資料來源：華人家庭動態資料庫(PSFD)，本研究自行整理

父親為政府單位、公部門工作以及自己創業當老闆的這兩個族群，子代在家庭背景與生活比較不會有經濟壓力。尤其以父親在政府單位、公部門工作者，在過去能進入公家單位工作更是需要透過國家考試，以致於子代所獲得的教育資源及家庭教養也都因為父親工作背景而在教育養成的過程中更受到重視。在表 4-8 可發現這兩個階層的子代在大學以上的教育程度比例是最高的，表 4-9 則顯示只有這兩個階層於高職以上的學歷皆呈現正相關，可以證實其子代更有機會接受高等教育。

表 4-8：親代受雇方式與子代教育程度關係

親代	子代						
	國小以下	國中	高職	高中	專科	大學	碩士以上
自己當老闆 而且有雇用 別人 為私人雇主 或私人機構 工作	6.7%	7.4%	25.0%	5.2%	27.3%	18.6%	9.8%
自己一人工 作沒有雇用 別人 為政府機構 或公營企業 工作	43.1%	13.9%	18.0%	3.1%	12.3%	7.0%	2.6%
自己一人工 作沒有雇用 別人 為政府機構 或公營企業 工作	8.5%	6.4%	21.9%	4.7%	23.2%	22.6%	12.7%

資料來源：華人家庭動態資料庫(PSFD)，本研究自行整理

表 4-9：親代受雇方式與子代教育程度相關係數

親代	子代						
	國小以下	國中	高職	高中	專科	大學	碩士以上
自己當老闆 而且有雇用 別人 為私人雇主 或私人機構 工作	-0.179	-0.045	0.041	0.030	0.088	0.068	0.056
自己一人工 作沒有雇用 別人 為政府機構 或公營企業 工作	0.313	0.077	-0.059	-0.026	-0.138	-0.147	-0.128
自己一人工 作沒有雇用 別人 為政府機構 或公營企業 工作	-0.176	-0.063	0.012	0.023	0.049	0.125	0.114

資料來源：華人家庭動態資料庫(PSFD)，本研究自行整理

子代職業階層

以下會以親代在教育及職業社會階層對子代在社會階層的影響做分析。表 4-10、表 4-11 分析親代教育階層與子代職業階層間的流動關係。父親為大學以上時，子代在白領高級專業人員、白領專業專技人員、技術性勞工這三個薪資最高的階層比例都是最高且呈現正相關，分別是 11.9%、18.3%、46.4%，超過 76.6% 的子代都位在生活水準與薪資結構較好的階層，子代平均薪資為 80,408 元，遠超過其他階層。親代為大學以上的畢業生時，其子代在較低薪資的三個階層，白領勞工、農民階層、非技術性勞工，則皆呈現負相關。表示當親代為高教育程度者，其子代職業有很大的機會也同樣位在社會高階層族群。

父親教育程度在國小以下的子代，在子代生活與薪資都相對不穩定的兩個階層，農民階層與非技術性勞工階層的比例都是最多的且呈現正相關；在白領高級專業人員、白領專業專技人員、技術性勞工階層上則是比例最少的且都呈現負相關，子代平均薪資為 39,518 元，為各階層中最低的。由此可證明當父母世代的教育程度越高，子女世代確實能獲得更多不同資源，對於進入高職業階層有明顯的幫助；反之當父母是代教育程度偏低時，子女則會缺乏社會資源的幫助，難以得到跳脫階級的機會¹¹。

表 4-10：親代教育階層與子代職業階層關係

親代	子代					
	高級 白領	專業 白領	白領 勞工	農民 階級	技術 勞工	非技術 勞工
國小以下	3.5%	7.7%	17.5%	4.8%	19.5%	47.0%
國中	4.7%	12.0%	25.1%	0.8%	19.9%	37.4%
高職	5.5%	15.5%	20.2%	0.5%	29.3%	28.9%
普通高中	7.8%	15.6%	19.2%	0.3%	29.2%	27.9%
專科	8.8%	15.2%	27.2%	0.3%	23.2%	25.3%
大學以上	11.9%	18.3%	8.7%	0.3%	46.4%	14.3%

¹¹ 林宗弘(2009)、莊奕琦和陳晏玲(2011) 證實親代為高等教育時能為子代教育階級帶來助益，而子代自身高教育水準確實能為個人階級提升帶來正向效果。

資料來源：華人家庭動態資料庫(PSFD)，本研究自行整理

表 4-11：親代教育階層與子代職業階層相關係數

親代	子代					
	高級 白領	專業 白領	白領 勞工	農民 階級	技術 勞工	非技術 勞工
國小以下	-0.080	-0.123	-0.119	0.079	-0.109	0.015
國中	0.024	0.063	0.112	-0.050	0.031	0.040
高職	0.014	0.042	0.017	-0.021	0.049	-0.017
普通高中	0.039	0.049	0.013	-0.028	0.056	-0.026
專科	0.049	0.046	0.055	-0.025	0.028	-0.029
大學以上	0.052	0.042	-0.032	-0.020	0.090	-0.060

資料來源：華人家庭動態資料庫(PSFD)，本研究自行整理

表 4-12：親代教育階層與子代平均薪資

父親教育程度	子代平均薪資
國小以下	39,518
國中	44,345
高職	54,485
普通高中	54,022
專科	52,040
大學以上	80,408
總樣本	44,379

資料來源：華人家庭動態資料庫(PSFD)，本研究自行整理

由表 4-13、表 4-14 可知父親的職業階層與子代職業階層關係。在父親為白領專業人員、白領勞工、技術性勞工時，子代為白領高級專業人員的比例是最高的且呈現正相關，平均薪資也高於其他階層。當父親為農民階層與非技術勞工時，其子代職業階層則以農民階層與非技術勞工占超過一半的比例。以相關性而言，當父親為農民階層時，子代為農民階層呈現正相關，其餘則皆為負相關；當父親為非技術勞工階層時，子代在性質相同的技術勞工階層及非技術勞工階層皆呈現正相關，其餘則為負相關。可以發現親代的職業階層明顯影響子代在就業上的選擇與機會，當父親為高階層職業時，子代有較高的機會能進入高階層的工作，而

父親為低階層職業時，子代則以從事低階層的工作為主，尤其是以農民階層更為明顯。藍佩嘉(2014)提到在不同家庭所形成不同的教養確實影響子代階級的養成，以勞工階級和農民階級而言，父母普遍以傳統、嚴格的管教方式，可能會使子代在學習上難以產生興趣，以及對於孩童守規矩的要求皆可能會使子代未來在進入專業白領階層上產生劣勢。

表 4-13：親代與子代職業階層關係

親代	子代					
	高級 白領	專業 白領	白領 勞工	農民 階級	技術 勞工	非技術 勞工
白領專業	5.6%	13.0%	21.2%	0.4%	23.6%	36.2%
白領勞工	5.4%	11.8%	21.7%	1.1%	23.3%	36.7%
農民階級	3.0%	5.7%	14.9%	9.5%	15.9%	51.0%
技術性勞工	6.5%	12.7%	27.5%	0.4%	20.0%	33.1%
非技術性勞工	3.5%	9.6%	18.0%	1.0%	24.7%	43.2%

資料來源：華人家庭動態資料庫(PSFD)，本研究自行整理

表 4-14：親代與子代職業階層相關係數

親代	子代					
	高級 白領	專業 白領	白領 勞工	農民 階級	技術 勞工	非技術 勞工
白領專業	0.031	0.054	0.040	-0.049	0.049	0.010
白領勞工	0.034	0.051	0.054	-0.052	0.057	0.002
農民階級	-0.065	-0.110	-0.120	0.142	-0.126	-0.023
技術性勞工	0.040	0.045	0.085	-0.038	0.019	-0.001
非技術性勞工	-0.019	-0.006	-0.015	-0.043	0.031	0.019

資料來源：華人家庭動態資料庫(PSFD)，本研究自行整理

表 4-15：親代職業階層與子代平均薪資

父親職業階層	子代平均薪資
白領專業	48,918
白領勞工	47,916
農民階級	36,423
技術性勞工	48,478
非技術性勞工	42,404

資料來源：華人家庭動態資料庫(PSFD)，本研究自行整理

以表 4-16、表 4-17 分析親代受雇方式與子代職業階層之間的關係。父親在政府機構、公營企業工作和自己為老闆，這兩個階級的子代在白領高級專業人員、白領專業人員與技術性勞工這三個平均薪資較高的階層比例皆是最高的，且呈現正相關。父親為自雇者，且沒有其他員工的情況下，子代職業階層多數以非技術勞工為主，在農民階層的比例相對其他受雇方式也是最多的且呈現正相關。可以證實當父母階層為政府部門受雇者，或為私營企業主皆有助於子女世代進入擁有技術與權威的階級位置(吳乃德 1997，陳婉琪，2005)。而親代為自雇者的原因可能多數為難以在社會中找到較穩定或收入較好的階層組成，以致於自身被迫出來開業謀生，大多為生活較辛苦的族群導致子代也難以進入高階層的工作環境。

表 4-16：親代受雇方式與子代職業階層關係

親代	子代					
	高級 白領	專業 白領	白領 勞工	農民 階級	技術 勞工	非技術 勞工
自己當老闆而且有雇用別人	5.8%	11.8%	22.1%	0.9%	24.2%	35.1%
為私人雇主或私人機構工作	3.6%	10.3%	21.3%	2.0%	20.0%	42.7%
自己一人工作沒有雇用別人	3.8%	7.6%	18.2%	6.0%	17.3%	47.2%
為政府機構或公營企業工作	7.1%	13.8%	18.8%	0.7%	29.7%	29.7%

資料來源：華人家庭動態資料庫(PSFD)，本研究自行整理

表 4-17：親代受雇方式與子代職業階層相關係數

親代	子代					
	高級 白領	專業 白領	白領 勞工	農民 階級	技術 勞工	非技術 勞工
自己當老闆而且有雇用別人	0.034	0.039	0.047	-0.037	0.053	0.001
為私人雇主或私人機構工作	-0.020	0.016	0.038	-0.027	0.001	0.048
自己一人工作沒有雇用別人	-0.045	-0.084	-0.074	0.084	-0.108	-0.007
為政府機構或公營企業工作	0.055	0.058	0.008	-0.046	0.095	-0.053

資料來源：華人家庭動態資料庫(PSFD)，本研究自行整理

表 4-18：父親受雇方式與子代平均薪資

父親受雇方式	子代平均薪資
自己當老闆,而且有雇用別人	49,895
自己一人工作,沒有雇用其他人	39,817
為私人雇主或私人機構工作	41,393
為政府機構或公營企業工作	54,062
總樣本	44,379

資料來源：華人家庭動態資料庫(PSFD)，本研究自行整理

子代成為雇主的機會

表 4-19、4-20 描述子代經歷對自身成為雇主的比例。在子代教育程度中，以高職成為雇主的比例最高，再來依序為專科、國小以下、國中，最低則是碩士以下。以子代職業社會階層而言，成為雇主比例最高的則是技術性勞工，最低則是農民階層，白領階層成為雇主的比例也都不高。從成為雇主的比例可以看到不論是教育或職業上，雇主的背景普遍以技職體系為主，可能與台灣產業結構有關係，過去有許多雇主都是由技師、工人出來開業(謝國雄，1990)。而學歷最高的碩士畢業生與薪資最高的白領高級專業人員在成為雇主的比例都比較少，原因可能為成為雇主會需要放棄原本較高的薪水和穩定的生活，機會成本比其他階級來得高，較缺乏創業動機，此特徵與 Arenius and Minniti(2005)觀察到在薪資穩定的階層中，創業動機較小的結論相同¹²。

表 4-19：子代教育程度與雇主關係

子代	雇主	
	樣本數	百分比
國小以下	495	17.3%
國中	458	16.0%
高職	823	28.8%
高中	161	5.6%
專科	534	18.7%
大學	281	9.8%

¹² Arenius and Minniti(2005)發現家庭所得與創業機會呈現 U 型曲線，亦即最高所得與最低所得的族群較有誘因與動機創業成為雇主，而位於中間階層的族群則較少有創業行動。

資料來源：華人家庭動態資料庫(PSFD)，本研究自行整理

表 4-20：子代職業階層與雇主關係

子代	雇主	
	樣本數	百分比
白領高級專業人員	313	11.4%
白領專業、專技人員	287	10.4%
白領勞工階級	278	10.1%
農民階級	140	5.1%
技術性勞工	977	35.4%
半技術、非技術性勞工	761	27.6%

資料來源：華人家庭動態資料庫(PSFD)，本研究自行整理

表 4-21、4-22、4-23 則為親代階層與子代為雇主的關係。在親代職業階層中，以農民階層、白領勞工、非技術勞工比例最高。親代教育程度則是以父親為國小以下、國中比例最高。受雇方式則以自己一人工作的父親，其子代成為雇主的比例最高，比例最低的則是在政府或公家企業工作的父親。這些結果都能隱約看到在子代成為雇主的過程，親代與子代間的階級流動性相對於上述在親代與子代間職業和教育階層中，階級僵固性並沒有這麼明顯，低階層的族群仍有機會成為雇主，Arenius and Minniti(2005)也有發現在經濟狀況最差的家庭有較高的動機出來創業，藉由創業的拼勁創造改變自身階級的機會。

表 4-21：親代職業階層與雇主關係

親代	子代為雇主		
	樣本數	百分比	平均薪資
白領專業	440	15.4%	83,447
白領勞工	702	24.6%	79,830
農民階級	1,028	36.0%	71,130
技術性勞工	194	6.8%	81,316
非技術性勞工	491	17.2%	57,676

資料來源：華人家庭動態資料庫(PSFD)，本研究自行整理

表 4-22：親代教育程度與雇主關係

親代	子代為雇主		
	樣本數	百分比	平均薪資
國小以下	1,923	67.4%	71,644
國中	506	17.7%	70,197
高職	108	3.8%	73,802
普通高中	119	4.2%	76,751
專科	74	2.6%	97,625
大學以上	125	4.4%	98,829

資料來源：華人家庭動態資料庫(PSFD)，本研究自行整理

表 4-23：親代受雇方式與雇主關係

親代	子代為雇主		
	樣本數	百分比	平均薪資
自己一人工作,沒有雇用其他人	1,258	44.1%	76,662
為政府機構或營企業工作	369	12.9%	81,180
為私人雇主或私人機構工作	658	23.0%	53,256
自己當老闆,而且有雇用別人	570	20.0%	85,147

資料來源：華人家庭動態資料庫(PSFD)，本研究自行整理

第五章 實證結果與分析

本文以 Logit 模型去分析子代與親代階級如何影響子代成為雇主機會，模型一與模型二被解釋變數為子代是否成為雇主，被解釋變數包括受訪者年齡、工作時間、薪資、家庭背景、自身教育程度、自身職業階層、親代教育程度、親代職業階層、親代受雇方式；模型二在被解釋變數上則增加子代自身教育與職業階級的交叉項、親代教育程度與職業階級的交叉項。

首先，從子代的年齡及工作時間可以看出年齡越小越有對創業的衝勁，但也需要過去的工作經驗的累積及足夠的創業知識與能力之協助。子代年齡(Age)為顯著的負效果(-0.021)，子代工作時間(Job_Tenure)則為顯著的正效果(0.015)。此結果與過去實證文獻上，普遍認為創業年齡集中於 25~34 歲¹³有一致的結論(吳奕慧, 2004)。從子代的出生世代做比較，則可以觀察到出生世代在 1950~1959 年和 1960~1969 年兩個世代的人，成為雇主的機率最大，1970 年後則機率逐代遞減，最年輕世代成為雇主的機率則最低。這與林宗弘(2009)的調查結論相同，目前的年輕世代更少進入雇主或自雇者的位置，反而更多流入專業經理人等受雇模式，而當專業經理人成為進入高階層社會的途徑愈趨重要，未來父母的教育成就對子女階級流動的影響會越來越顯著，世代階級產生的僵固性越來越明顯。

從家庭與婚姻狀況來分析，已婚的子代更有機會創業，同時家庭小孩的數量也同樣為正向關係。已婚者(Marriage)成為雇主為顯著正效果(0.228)，家庭小孩數量(Child)同為顯著正效果(0.167)。可以推論比起未婚者只需負擔自身生活所需，面對組成家庭所產生經濟及撫養責任，以及配偶及家庭關係上的幫助與支持，皆會使自身更有動力創造更好的生活品質，以及去面對創業的風險與壓力(謝國雄, 1990)¹⁴。性別方面則與過去文獻推論及目前實證調查結果相同，男性(Gender_M)

¹³ 資料來源：全球創業觀察台灣年報，2013。

¹⁴ 謝國雄(1990)提到有關婚姻與家庭的影響，有一種說法是未婚的人無家累，可以衝事業，所

成為雇主的機率顯著大於(1.059)女性成為雇主的機率¹⁵。

從子代自身的教育程度如何影響成為雇主決策分析，教育程度在國中(Edu_Juni)時成為雇主的機會最大，為顯著的正效果(0.532)；高職(Edu_SpeSeni)成為雇主的機會次之，為顯著的正效果(0.483)；高中(Edu_Seni)成為雇主的機會則是第三高，為顯著的正效果(0.303)；專科(Edu_SpeUni)畢業的子代也同樣為正效果但不顯著(0.144)。教育程度在大學(Edu_Uni)、研究所以上(Edu_Mast)成為雇主的機率則最低，分別為顯著負效果(-0.550)和顯著負效果(-1.351)，在蔡堯力(2018)的研究也有類似的結果，在教育程度上呈現負向顯著的效果。從階級流動的角度分析此現象，不論是國內或國外的研究，專業階級的形成一直與教育程度息息相關(Western and Wright, 1994；莊奕琦與陳晏羚，2011)，高學歷所擁有進入專業經理人的機會較高，也使得高學歷者在選擇成為雇主時的機會成本增加。成為雇主所需要面對的風險、進入門檻、機會成本，讓教育階級影響階級流動的方式與教育階級影響成為雇主的方式有所不同，低階層者仍有機會改變自己的社會階層，突破教育造成的階級僵固性(林宗弘，2009)。此結論與 Arenius and Minniti(2005)發現低所得的族群會有誘因創業相同，低所得族群更有誘因創業以獲得更高預期回報的機會。

以職業階級而言，白領高級專業(Occu_1)與農民階級(Occu_4)成為雇主的機會最大，分別為正效果(1.807)與正效果(1.568)；技術性勞工(Occu_5)與白領專業(Occu_2)次之，分別為正效果(1.233)與正效果(1.214)；知識及技術含量較低的白領勞工與非技術勞工成為雇主的機率最低，白領勞工為顯著正效果(0.559)。在創業機會上以最高職業階級的白領專業與最低職業階級的農民階層最高，與 Arenius and Minniti(2005)發現創業與家庭所得呈現 U 型曲線的結論可以做呼應，最高階層的族群有能力面對收入不穩定造成的生活和財務壓力，增加創業的動機；

以較容易出來創業，但在謝國雄的研究觀察顯示，結婚成家是出來創業的助力。

¹⁵ Arenius and Minniti(2005)調查女性創業的可能性只有男性的一半。

最低階層的族群則認為他們已經難以在就業市場中取得工作，出來創業反而能讓自己有一份工作，甚至能獲取更高收入的機會；中等階級則在穩定的生活中，較缺乏動機創業。表 5-2 中分析教育程度與職業階級的交叉關係對成為雇主的影響，國小以下學歷且為農民階級的子代(Int_Edu_Elem_Occu_5)為顯著正效果(1.181)；國小以下學歷且為非技術勞工階級的子代(Int_Edu_Elem_Occu_7)為顯著正效果(2.409)；國中畢業且為非技術勞工的子代(Int_Edu_Juni_Occu_7)為顯著正效果(1.560)，這三個在教育程度與職業階級都屬與低階層的族群同樣反映低階層的族群較有動機創業。國小以下學歷且為技術勞工階級的子代(Int_Edu_Elem_Occu_6)為顯著正效果(1.756)；國中畢業且為技術勞工的子代(Int_Edu_Juni_Occu_6)為顯著正效果(1.228)，這兩個階層則顯示即使在教育程度上沒有獲的足夠的資源，靠著自身累積的能力同樣能增加創業的機會(Arenius and Minniti, 2005)。可推論學歷高低除了與自身能力相關，「萬般皆下品，唯有讀書高」的傳統思維下，教育程度受到家庭背景、求學機會高度影響(莊奕琦與陳晏羚, 2011)，從自身努力和個人能力的提升，仍有機會成為雇主。

再來分析親代階級對子代成為雇主的影響。親代階級可以分成父親教育程度、父親工作階層和父親受雇方式三種層面做比較。以父親教育程度以大學以上(F_Edu_Uni)、高職(F_Edu_SpeSeni)、專科(F_Edu_SpeUni)成為雇主機會最大，分別為顯著正效果(0.673)、顯著正效果(0.477)、顯著正效果(0.321)；父親教育程度在高中(F_Edu_Seni)、國中(F_Edu_Juni)畢業者，子代成為雇主的機會則較小，分別為正效果但未顯著(0.167)和顯著正效果(0.153)。於表 5-2 中，父親工作階層則以技術性勞工(F_Occu_4)和白領專業階層(F_Occu_1)時子代成為雇主機會最大，分別為顯著正效果(0.955)和顯著正效果(0.842)；父親工作階層為白領勞工(F_Occu_2)與農民階級(F_Occu_3)時子代成為雇主的機會則較低，為顯著正效果(0.597)和正效果(0.067)但未顯著。

從父親教育程度與父親職業階級來看的結論都與過去在討論階級流動的結

論相同，皆顯示親代階級將有更多社會資源給予子代階級，造成階級流動的僵固性(林宗弘，2009)。但從父親在教育程度和職業階級的交叉關係可以發現父親為國小以下且為農民階級(Int_Edu_Elem_Occu_5)；父親為國小以下且非技術勞工(Int_Edu_Elem_Occu_7)，以及父親為國中畢業，工作為非技術勞工(Int_Edu_Juni_Occu_7)皆對子代成為雇主有顯著正效果，分別為顯著正效果(1.181)、顯著正效果(2.409)、顯著正效果(1.560)。這三個親代階層為教育程度與職業階級同為低階層的族群，子代卻有更好的機會創業，與只討論親代教育程度或是只討論親代職業階級時，親代為高階級的子代才有更好創業機會的結論不相同。其親代不論在教育程度或工作階級上都明顯為低階層時，子代在缺少家庭資源上卻仍有機會成為雇主，主要原因可能為面對生活條件不佳的壓力所逼，甚至家庭背景的牽制導致於無法於進入一般企業的專業隔閡，迫使自身需出來創業以改變自身生活條件(蔡明田等，2008)。此項結論也突顯選擇創業成為雇主所擁有對各階層的開放性，與上述子代自身階級對成為雇主的影響相同，都展現對於天生資源較不足的階級，可以有提升自身階級的機會，同時也應證許嘉猷與黃毅志(2002)提到，台灣在產權形成相對於其他國家機會更高的特性。

親代在受雇方式對子代成為雇主的影響則以父親為老闆(Workfor_Emp)時最高，為顯著正效果(0.888)，其次則是父親自己工作的自雇者且沒有雇用其他人的族群(Workfor_Own)，為顯著正效果(0.570)；父親在私人機構(Workfor_Priv)工作者則為正效果(0.279)。機率最低的族群則是參考組，父親為政府機構工作和公營企業工作的族群。在吳乃德(1997)提到，決定一個人社會經濟地位的主要原因之一是本人的教育成就，而父親在政府部門的受雇身份，確實對子女的教育成就有顯著的影響力。親代位於公部門或政府相關單位工作的子代，家庭經濟情況普遍較好，不太會有經濟上的壓力，這可能間接影響子代在工作選擇上也會與親代相似，會選擇在體制內薪資較好且穩定的工作。此結論也能呼印本文在華人動態調查的樣本特徵，親代為政府機構工作和為公營企業工作的子代，其平均薪資是兩

個最高的族群，但在自身成為雇主的比例卻是最低的。

多數創業家或雇主也同樣受到家庭背景影響，家庭中父母會有自行創業的經驗，其子代在家庭環境耳濡目染下，對於創業家自由、創新、挑戰的工作特性，給予子代在未來對創業的正向思考(Hisrich, Robert and Brush, 1984)。在許嘉猷、黃毅志(2002)的調查中也提到親代為資產階級者，子代同為資產階級者或是老闆的比例很高，其中親代為小資產階級者，子代為老闆的比例又更為突出。以華人動態資料的樣本分析，若只看親代受雇模式，親代為自雇者且沒有雇用其他人的子代平均薪資是全部受雇模式中最低的，但子代卻有較高的機會能成為創業家。



表 5-1：Logit模型實證結果(模型一)

被解釋變數：是否成為雇主

解釋變數	變數名稱	模型一		
		估計係數	邊際效果	估計係數 標準誤
常數項	Constant	-5.655***		(0.215)
年齡	Age	-0.021***	-0.001	(0.007)
工作年資	Job_Tenure	0.015**	0.001	(0.006)
薪資	Salary	6.82e-06***	3.15e-07	(0.000)
小孩個數	Child	0.167***	0.008	(0.023)
性別	Gender_M	1.059***	0.049	(0.052)
婚姻狀況	Marriage	0.228***	0.011	(0.062)
城市	Urban	-0.019	-0.001	(0.046)
出生年代				
(以1980年後出生為參考組)				
1950年前出生	Birth_1950	0.418**	0.019	(0.165)
1950-1959年出生	Birth_1950_1959	0.970***	0.048	(0.124)
1960-1969年出生	Birth_1960_1969	0.867***	0.040	(0.105)
1970-1979年出生	Birth_1970_1979	0.306***	0.014	(0.090)
教育程度				
(以國小以下為參考組)				
國中	Edu_Juni	0.532***	0.025	(0.081)
高職	Edu_SpeSeni	0.483***	0.022	(0.083)
高中	Edu_Seni	0.303***	0.014	(0.113)
專科	Edu_SpeUni	0.144	0.007	(0.098)
大學	Edu_Uni	-0.550***	-0.025	(0.117)
碩士以上	Edu_Mast	-1.351***	-0.062	(0.162)
職業階級				
(以非技術勞工為參考組)				
白領高級專業	Occu_1	1.807***	0.083	(0.094)
白領專業	Occu_2	1.214***	0.056	(0.079)
白領勞工	Occu_3	0.559***	0.026	(0.075)
農民階級	Occu_4	1.568***	0.072	(0.105)
技術性勞工	Occu_5	1.233***	0.057	(0.063)
父親教育程度				
(以國小以下為參考組)				
父親_國中	F_Edu_Juni	0.153**	0.007	(0.064)
父親_高職	F_Edu_SpeSeni	0.477***	0.022	(0.116)

父親_高中	F_Edu_Seni	0.167	0.008	(0.111)
父親_專科	F_Edu_SpeUni	0.321**	0.015	(0.140)
父親_大學以上	F_Edu_Uni	0.673***	0.031	(0.124)
父親職業階級				
(以非技術勞工為參考組)				
父親_白領專業	F_Occu_1	0.166**	0.008	(0.081)
父親_白領勞工	F_Occu_2	-0.097	-0.004	(0.072)
父親_農民階級	F_Occu_3	-0.003	-1.26e-04	(0.072)
父親_技術性勞工	F_Occu_4	0.261***	0.012	(0.101)
父親受雇方式				
(以政府或公家企業為參考組)				
父親_老闆	Workfor_Emp	0.888***	0.041	(0.082)
父親_自己工作	Workfor_Own	-0.570***	0.026	(0.080)
父親_私人機構	Workfor_Priv	0.279***	0.013	(0.080)
樣本數				49,259
Pseudo R2				0.186
Log likelihood				-8646.129

資料來源：本研究自行整理

註：***表示達到1%顯著水準，**表示達到5%顯著水準，*表示達到10%顯著水準

表 5-2：Logit模型實證結果(模型二)

被解釋變數：是否成為雇主

解釋變數	變數名稱	模型二		
		估計係數	邊際效果	估計係數 標準誤
常數項	Constant	-8.146***		(0.358)
年齡	Age	-0.008	-3.52e-04	(0.008)
工作年資	Job_Tenure	0.012*	0.001	(0.006)
薪資	Salary	6.87e-06***	2.85e-07	(0.000)
小孩個數	Child	0.178***	0.008	(0.023)
性別	Gender_M	0.961***	0.044	(0.053)
婚姻狀況	Marriage	0.170***	0.008	(0.062)
城市	Urban	-0.011	-0.001	(0.047)
出生年代				
(以1980年後出生為參考組)				
1950年前出生	Birth_1950	0.375**	0.017	(0.166)
1950-1959年出生	Birth_1950_1959	0.848***	0.039	(0.126)
1960-1969年出生	Birth_1960_1969	0.788***	0.036	(0.107)
1970-1979年出生	Birth_1970_1979	0.344***	0.016	(0.091)
教育程度				
(以國小以下為參考組)				
國中	Edu_Juni	1.116***	0.051	(0.169)
高職	Edu_SpeSeni	1.916***	0.088	(0.148)
高中	Edu_Seni	1.700***	0.078	(0.168)
專科	Edu_SpeUni	1.568***	0.072	(0.158)
大學	Edu_Uni	0.832***	0.038	(0.170)
碩士以上	Edu_Mast	0.084	0.004	(0.204)
職業階級				
(以非技術勞工為參考組)				
白領高級專業	Occu_1	2.144***	0.098	(0.101)
白領專業	Occu_2	1.553***	0.071	(0.087)
白領勞工	Occu_3	0.971***	0.044	(0.084)
農民階級	Occu_4	1.872***	0.086	(0.169)
技術性勞工	Occu_5	1.383***	0.063	(0.077)
父親教育程度				

(以國小以下為參考組)

父親_國中	F_Edu_Juni	-0.131	-0.006	(0.101)
父親_高職	F_Edu_SpeSeni	0.366***	0.017	(0.135)
父親_高中	F_Edu_Seni	-0.022	-0.001	(0.130)
父親_專科	F_Edu_SpeUni	0.080	0.004	(0.152)
父親_大學以上	F_Edu_Uni	0.497***	0.023	(0.136)

父親職業階級

(以非技術勞工為參考組)

父親_白領專業	F_Occu_1	0.842***	0.039	(0.250)
父親_白領勞工	F_Occu_2	0.597**	0.027	(0.249)
父親_農民階級	F_Occu_3	0.067	0.003	(0.286)
父親_技術性勞工	F_Occu_4	0.955***	0.044	(0.259)

父親受雇方式

(以政府或公家企業為參考組)

父親_老闆	Workfor_Emp	1.242***	0.057	(0.102)
父親_自己工作	Workfor_Own	1.022***	0.047	(0.108)
父親_私人機構	Workfor_Priv	0.159*	0.007	(0.083)

教育程度*職業階級

國小*農民	Int_Edu_Elem_Occu_5	1.181***	0.054	(0.240)
國小*技術勞工	Int_Edu_Elem_Occu_6	1.756***	0.080	(0.192)
國小*非技術勞工	Int_Edu_Elem_Occu_7	2.409***	0.110	(0.153)
國中*技術勞工	Int_Edu_Juni_Occu_6	1.228***	0.056	(0.153)
國中*非技術勞工	Int_Edu_Juni_Occu_7	1.560***	0.071	(0.137)

親代教育程度*

職業階級

父親國小*農民	Int_F_Edu_Elem_F_Occu_3	0.778***	0.036	(0.170)
父親國小*非技術勞工	Int_F_Edu_Elem_F_Occu_5	0.777***	0.036	(0.257)
父親國中*非技術勞工	Int_F_Edu_Juni_F_Occu_5	0.518*	0.024	(0.288)

親代教育程度*

受雇方式

父親國小*老闆	Int_F_Edu_Elem_Workfor_Emp	-0.662***	-0.030	(0.126)
---------	----------------------------	-----------	--------	---------

父親國小*自己工 作	Int_F_Edu_Elem_Workfor_ Own	-0.741***	-0.034	(0.122)
樣本數				49,259
Pseudo R2				0.211
Log likelihood				-8387.172

資料來源：本研究自行整理

註：***表示達到1%顯著水準，**表示達到5%顯著水準，*表示達到10%顯著水準



第六章 結論與後續研究建議

第一節 結論

創業選擇是階層流動裡的重要因素，過去國內文獻較少將創業選擇做為社會階級流動的選項，或是有較完整的資料去同時討論階級流動和創業選擇。本研究以「華人家庭動態資料庫」1999 年到 2018 年的資料，並利用 Logit 模型分析親代與子代間階級流動的情況，並探討出生於低階層家庭背景的子代，或是自身為低階層的子代是否有機會創業成為雇主，進而增加階級流動的機會與選擇。

實證結果以親代在教育程度與職業階層的交叉項中，父親在教育程度與職業階級皆為低階層或是勞力密集型的工作者，對子代在成為雇主上有正向的效果。以雇主在台灣所擁有的社會地位，成為雇主顯然是出生於低階層的子代跳往高階層的重要方式。若只觀察父親教育程度對子代成為雇主的影響，以父親為高職和大學以上的學歷，子代成為雇主的機會最大；職業階層則是父親為技術性勞工，子代最有可能成為雇主。分別從教育程度與職業階層各自的結果，可以發現出生於低階層家庭背景的子代難以成為雇主；而握有更多社會資源、掌握更多知識的子代則機會較高。子代在選擇成為雇主時普遍是在有安穩的生活及工作上，為了挑戰自己的理想與更優渥的生活而去冒險創業成為雇主，或是擁有特殊的技能與知識，能成為獨當一面的企業老闆。但配合前者父親在教育程度與職業階層交叉項的結論一起做分析，若是親代在教育程度與職業階級皆為低階層或是勞力密集型工作者而子代卻有更高的機會成為雇主的族群，其子代是真正生活於最低階層的族群，沒有額外學習知識的機會，更難以到私人企業或是政府單位找到安穩的工作，此結果更清楚描繪低階層的家庭背景會迫使子代選擇創業，增加自身突破階級的機會，而非為了理想才放棄原有的工作。從華人家庭動態資料庫的樣本資

料，也可以看見同樣出生於親代在教育程度與職業階級皆為低階層的子代，選擇創業的平均薪資較高，因此出來創業確實能改善其經濟情況並提升社會階級。

親代在影響子代就業選擇上，子代會不會想成為創業者或雇主也受到父親過去工作環境影響。父親過去是雇主或是自雇者會讓子代更有動機去依循過去父親的工作模式，也較能面對成為雇主需要面對的壓力與風險。而當父親過去是在政府或是公家企業工作，成為雇主的機會則最低。親代在政府單位工作，其家庭背景較無經濟壓力，父母親也會有較高的教育水準，可以推測子代也同樣能接受到更完善的教育環境，更有機會通過國家考試，在就業選擇會以較穩定的工作為目標，較不會有成為雇主的動機。

從子代自身教育程度及工作階層對成為雇主的影響，能看出子代的選擇與成為雇主後的機會成本有關。以子代自身教育程度而言，以大學和碩士以上的學歷在成為雇主的機會都很低。此結論與過去階級流動上的觀察有所不同，過去階級流動觀察的結論普遍發現在子代自身有高學歷的背景，會有更大的機會能夠選擇在高階層的工作。這與成為雇主所需要面對的風險有關，成為雇主後需要承受建立公司的資金壓力以及營運風險，對於原本就能在社會體制中選擇高階層且穩定工作環境族群而言，沒有充足的誘因與冒險的精神不會選擇自己成為雇主。這也顯示雖然社會中普遍民眾認為雇主或創業家在社會階層中屬於高階層的族群，但其工作特性卻與同屬高階層的其他工作有很大的差異，產生低階層進入高階層的機會。在子代自身的職業階級則是以白領高級專業階級、農民階層與技術性勞工階級成為雇主的機會較高。白領高級專業階級與技術性勞工的平均薪資是所有子代階級中最高的兩個階層；農民階層則是子代平均薪資最低的階層。這顯示即使出生於親代社會階層最低的族群，或是子代自身學歷、職業並沒有特別突出時皆有機會成為雇主。

子代自身的婚姻狀況與家庭小孩個數皆與成為雇主的機會呈現正相關。過去

可能會有人認為有結婚或是有小孩的情況會傾向更保守的就業選擇，但反而家庭關係成為增加創業意圖的重要因素。以年份而言，從 1950 年代後創業機會越來越低，一部分原因可以推測在 1950、1960 年代台灣經濟起飛，中小企業出來創業的機會較多，另一個原因可以從工作年資的變數推敲。工作年資越長，隨著經驗、技術、人脈的累積，會使子代自身更有機會出來創業成為雇主，這也是造成年輕一代創業機會低的原因。

若是選擇成為受雇者或是在企業體制的升遷制度下工作，從樣本結果來看要進入高階層的機會仍然會受到家庭背景的限制。以親代教育程度而言，親代最高學歷為大學以上，子代在進入高階層的白領高級專業人員、技術性勞工、白領專業專技人員上皆有優勢，而子代與另外三個平均薪資較低的階層，白領勞工、農民階層、非技術性勞工階層則皆為負相關。當親代教育程度為國小以下時，子代與低階層且薪資與生活皆不穩定的工作，包含農民階層、非技術性勞工階層皆呈現正相關，子代在這兩個就業階層中的比例也是所有教育階層中最高的。以各個親代教育階層來看子代平均薪資，薪資最高的為親代大學以上畢業，薪資最低的則是親代只有國小以下的學歷，平均薪資隨著親代教育程度的高低同向遞減。

親代職業階層對子代職業階層的影響同樣有階級僵固的情況。當父親為白領專業人員、白領勞工、技術性勞工時，子代為高階層的白領高級專業人員的比例是最高的，且皆為正相關。當父親為低階層的農民階層時，子代職業階層以農民階層為正相關，其餘則皆為負相關；當父親為低階層的非技術性勞工階層時，子代職業階層以技術性勞工與非技術性勞工為正相關，其餘則皆為負相關。在父親為農民階層和非技術性勞工階層，其子代同樣為農民階層和非技術性勞工階層的比例接近 50%。

以親代受雇方式與子代職業階層關係，親代在政府機構、公營企業與自己為雇主這兩類階層，子代在平均薪資較高的白領高級專業人員、白領專業人員、技

術性勞工的比例皆是最高的，且呈現正相關。親代為自雇者，子代則多數以非技術性勞工階層為主。整體而言，當父親受到高等教育，且從事的職業為薪資較高的高級白領專業人員、技術性勞工以及自己為企業老闆，或是生活水準及經濟水平較穩定的白領專業人員和政府單位受雇者，子代在社會階級皆有較高的機會進入高階層；若父親為低教育者，且從事勞力密集、薪資和生活都不穩定的農民階層和非技術性勞工階層工作，則子代會較缺乏社會資源，在就業選擇中也難以跳脫親代階層，造成階級複製和社會不平等的問題。

第二節 研究限制與建議

家庭背景及家庭收入一直是研究階級流動的關鍵因素，其中家庭所持有財產的數量也會是影響子代在就業選擇及階級流動重要的因素。若子代在家庭留有許多財產的情況成長，親代的每月薪資多寡所造成的影響、面對創業風險的態度皆可能有所改變。另一個影響子代創業的重要變數則是子代的第一份工作，第一份工作為學生階段跳往就業階段的重要過程，通常與後續的職涯選擇與機會有很大的關聯，相信對於創業選擇及階級流動議題的研究可以更加完善。

參考文獻

一、 中文文獻

王宜甲、林心怡(2017),「台灣跨世代所得轉移與傳遞」,台灣經濟學會 2017 年年會論文,國立清華大學。

吳乃德(1997),「檳榔和拖鞋,西裝及皮鞋:台灣階級流動的族群差異及原因」,《台灣社會學研究》,1,頁 137-167。

吳奕慧(2004),「華人創業家適性量表的建構」,臺灣大學商學研究所碩士論文。

吳慧瑛(2007),「家庭背景與教育成就:五個出生世代的比較分析」,《人口學刊》,34,頁 109-143。

李儒宜(1997),「創業家之個人特徵、創業動機與人格特質對於創業行為影響之探討」,國立東華大學企業管理研究所碩士論文。

林宗弘(2009),「台灣的後工業化:階級結構的轉型與社會不平等」,《臺灣社會學刊》,43,頁 93-158。

林宗弘(2013),「失落的年代:臺灣民眾階級認同與意識形態的變遷」,《人文及社會學集刊》,25(4),頁 689-734。

林祖嘉、李明軒(2020),「擁有房產、代間協助、與社會地位間關係之研究」,《住宅學報》,即將出版。

柯志哲,張珮青(2014),「區隔的勞動市場?:探討台灣典型與非典型工作者的工作流動與薪資差異」。《台灣社會學刊》,55,頁 127-177。

莊奕琦、陳晏羚(2011),「紈袴子弟與流氓教授:台灣的教育與階級流動」,《人文及社會科學集刊》,23(1),頁 61-91。

許嘉猷(1994),「階級結構的分類、定位與估計：台灣與美國實證研究之比較」。

《階級結構與階級意識比較研究論文集》，頁 109-151，中央研究院歐美所。

許嘉猷、黃毅志(2002),「跨越階級界限？：兼論「黑手變頭家」的實證研究結果

及與歐美社會之一些比較」，《臺灣社會學刊》，27，頁 1-59。

陳婉琪(2005),「族群、性別與階級：再探教育成就的省籍差異」，《Taiwanese

Sociology》，10，頁 1-40。

經濟部中小企業處(2013),「全球創業觀察台灣年報」。

蔡明田、謝煒頻、李國璋、許東讚(2008),「創業精神與創業績效之關聯性探討：

創業動機、能力與人格特質的整合性觀點」，《創業管理研究》，3(3)，頁 29-65。

蔡堯力(2018),「個人背景與種族對創業選擇行為之影響：以不同人力資本需求的

產業為例」，政治大學經濟學系學位論文。

鄭蕙萍(1999),「創業家的個人背景、心理特質、創業驅動力對創業行為的影響」，

大同工學院事業經營研究所碩士論文。

魯慧中(2017),「性別偏好與出生排序效果：重新檢視台灣家戶對子女教育資源之

配置」，《經濟論文叢刊》，45(4)，頁 579-637。

駱明慶(2002),「誰是台大學生？性別、省籍與城鄉差異」，《經濟論文叢刊》，30(1)，

頁 113-147。

駱明慶(2004),「升學機會與家庭背景」，《經濟論文叢刊》，32(4)，頁 417-445。

謝國雄(1990),「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)，頁 11-54。

謝蕙竹(2019),「台灣三代代間流動之探討」，國立高雄大學應用經濟學系碩士論

文。

藍佩嘉(2014),「做父母,做階級:親職敘事,教養實作與階級不平等」,《台灣社會學》,27,頁97-140。

二、 外文文獻

Arenius, P., and M. Minniti, (2005), “Perceptual Variables and Nascent Entrepreneurship,” *Small Business Economics*, 24(3), 233-247.

Bowen, D. D., and R. D. Hisrich, (1986), “The Female Entrepreneur: A Career Development Perspective,” *Academy of Management Review*, 11(2), 393-407.

Hisrich, R., & C. Brush, (1984), “The Woman Entrepreneur: Management Skills and Business Problems,” *Journal of Small Business Management*, 22(1), 30-37.

Numazaki, I. (1997), “The Laoban-Led Development of Business Enterprises in Taiwan: An Analysis of the Chinese Entrepreneurship,” *The Developing Economies*, 35(4), 440-457.

Rawls, J. (2020), *A Theory of Justice*. Harvard University Press, Boston, Mass.

Western, M., and E. O. Wright, (1994). “The Permeability of Class Boundaries to Intergenerational Mobility among Men in the United States, Canada, Norway and Sweden,” *American Sociological Review*, 59, 606-629.

Wright, E. O., and D. Cho, (1992), “The Relative Permeability of Class Boundaries to Cross-class Friendships: A Comparative Study of the United States, Canada, Sweden, and Norway,” *American Sociological Review*, 57, 85-102.