

第 1 章 緒 論

1.1 研究動機

與紐、澳、北美及歐洲相比較，甚至與南美及東南亞相比較，日本、南韓、台灣、香港及新加坡均處於資源短缺、地狹人稠的不利態勢，但這些國家或地區在經濟發展上卻都有令人驚奇、令人稱道的表現，而許多學者都認為其成因中一項關鍵性的要素就是人力資本 (human capital)。類似地，在任何社會必定有某些人雖不具備優越的先天物質條件，但這些人的所得或累積財富之速度卻超過其他成員，而許多學者也認為其成因中一項關鍵性的要素亦是人力資本。因此，不論是從整個體系來說，或是從單一個人來說，人力資本在解釋所得的成長或差異上均扮演著舉足輕重的角色。

雖然上述想法由來已久，甚至可溯及亞當斯密 (Adam Smith, 1776)：他在《國富論》中所強調之透過專業分工以提高勞動生產力的概念，其實正是近代人力資本理論中邊做邊學 (learning by doing) 及在職訓練 (on-the-job training) 兩個主題的研究核心。不過，比較完整具體的人力資本模型應肇始於 Schultz (1961)、Mincer (1974) 及 Becker (1975) 等人，而正式結合人力資本與經濟成長的數學模型則濫觴於 Uzawa (1965) 及 Lucas (1988) 等人：這些學者在其研究中大力提倡人力資本的概念，並且為人力資本之形成及其對經濟成長之影響建構堅實的理論基礎。

基於研究上的方便，早期多假設人力資本是同質的 (homogeneous)，亦即不論從何種管道累積何種知識或經驗，其在所有的生產活動中都是完全替代的 (perfectly substitutive)；但隨著理論及實證的發展 (例如 Willis (1986) 及 Becker (1995) 等人的研究)，人力資本有時則被視為是異質的 (heterogeneous)，進而被某些學者劃分為一般型 (general) 人力資本 產業特定型 (industry-specific

或 sector-specific) 人力資本及廠商特定型 (firm-specific 或 job-specific) 人力資本：這些人力資本間的主要差異在於移動性，一般型人力資本可以隨著該勞工轉換工作直接且完整地移動至任一產業、任一廠商；產業特定型 (或廠商特定型) 人力資本卻只能在某個產業 (或某個廠商) 中使用，而無法隨著轉換工作移動至其他產業 (或其他廠商) 。

隨著異質人力資本概念的提出，勞雇之間的搜尋及配對行為自然就被賦與了不同以往的意義。在勞動市場中，一方面由於相對供需變動所導致的工作條件調整，另一方面則由於實際共事經驗促使勞雇雙方對彼此均重新評價；因此，轉換工作不可避免地成為勞動市場中的常態，而異動行為雖可能會中斷經驗累積，減弱學習效果；但轉換工作亦具有提高資源配置效率、改善勞雇契合程度，進而促進人力資本累積之功能。亦即當我們從異質的角度研究人力資本的增減時，勞工流動就不再只是一個比較靜態的 (comparative statics)、只與失業有關的短期變化；而是一個動態的、牽涉經濟成長的長期過程。

時至今日，人力資本不僅是勞動經濟學或經濟成長中一個非常重要的研究焦點，其更已擴散至社會科學的其他領域及日常生活中，成為被多數人所接受的普遍概念。雖然如此，但是，由於人力資本沒有明顯可見的形體，而其形成方式又相當多樣且複雜，因此，人力資本在衡量上不易周延精確，致使其實證及政策研究均難以有較具突破性的發展。這對以人力資本為重要成長動力，並面臨結構轉變、產業升級考驗的台灣而言，更是一項不小的缺憾。所以，基於上述觀點，本論文將分別針對人力資本的衡量、勞工的工作異動決策及產業特定型人力資本是否存在三個主題進行深入的分析，希望能進一步瞭解人力資本的性質、勞工流動的成因及這兩者如何影響個人的薪資與整體的成長。

1.2 研究方法及全文架構

近來總體經濟學有兩個相當明顯的發展趨勢：其一是個體基礎的強調；另一則是實證與理論的密切結合。鑑於這兩者不僅具備邏輯上的合宜性，也產生了不少令人滿意的成果；所以，本論文亦將依循上述的原則，特別是在實證中加入更堅實的理論根據，進行研究。而在編排上，本論文係由三篇可分割獨立的論文所組成，其中共分為五章，除本章之緒論及第 5 章之結論外，另三章之綱要則分別為：

- (1) 第 2 章的重點是從同質人力資本的角度討論人力資本的衡量問題，其名稱為「如何衡量人力資本：理論與台灣實證」。基於薪資可以反映勞動生產力的概念，本章嘗試設立模型詳細地說明人力資本的意義、形成及報酬，並使用民國 68 年至 87 年「人力運用調查」的原始個體資料，以各個勞工與基礎勞工間推估預期薪資的比率做為代表人力品質之權數，建構較完整的台灣人力資本指標；進而透過成長會計分析及總合生產函數迴歸估計，比較本章建構的人力指數與其他僅考慮教育的人力指數之間的優劣。
- (2) 第 3 章的重點是使用多項式 logit 模型討論勞工的流動現象，其名稱為「台灣勞工轉換工作及產業之實證研究：多項式 LOGIT 模型之應用」。本章猜測轉換工作的選擇與轉換產業的選擇可能具有一定程度的關聯，亦即在分析勞工的異動行為時，如果從個別勞工的觀點來看，應該將其視為一個多選項（multiple choices）的決策問題；因此，本章擬援引非巢式 logit 模型及巢式 logit 模型，並使用民國 68 年至 89 年「人力運用調查」中的原始個體資料研究台灣勞工的流動現象，希望瞭解影響轉換工作及轉換產業的重要因素。而其中的估計結果亦成為第 4 章必需的實證基礎。
- (3) 第 4 章的重點是從異質人力資本的角度討論產業特定型人力資本是否存在的問題，其名稱為「產業特定型人力資本之研究：台灣實證」。鑑於台灣現有的資料庫缺少產業年資等相關資料，因此，本章擬使用民國 68 年至 89 年「人力運用調查」中轉換工作勞工的資料，討論轉換產業是否會影響現

職前一般經驗與現職工資之間的關係，以間接分析產業特定型人力資本在台灣的存在性及重要性。而其中某些與轉換工作選擇及轉換產業選擇有關的實證研究，則直接來自第 3 章的估計結果。

此外，為了閱讀上的方便，在每一章中，重要名詞初次出現時均附加英文原名或注釋；而每一章的附註及附錄均放置於該章之中，並且都從「1」開始編號。不過，因為各章的參考文獻頗多重複，所以其中提及的期刊或書籍則集中列於本論文之末；又因為第 2 章至第 4 章是三篇可分割獨立的論文，所以，在便於行文的考量下，各章中某些變數或名詞的定義未必完全相同。