

第 5 章 結 論

雖然人力資本在理論上的重要地位早已確立，但是，不論是從同質的角度或是從異質的角度來看，人力資本均不具明顯可見的形體且可透過多種管道形成，導致人力資本在衡量上不易周延精確，進而使得其實證研究難有突破性的發展。所以，本論文嘗試透過具備個體基礎的理論架構，使用「人力運用調查」的原始資料進行實證分析，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。在編排上，本論文是由三篇可分割獨立的論文所組成：其中第 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；第 3 章的重點是使用多項式 logit 模型討論勞工的流動現象，而且其估計結果即為第 4 章所需的實證基礎；第 4 章的重點則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。

基於人力資本具同質性及薪資可以反映勞動生產力的概念，第 2 章嘗試設立模型對人力資本的意義、形成及報酬做更詳細的說明，進而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，建構較完整的人力資本指標。分析民國 68 年至 87 年「人力運用調查」的原始個體資料，從成長會計分析及總合生產函數迴歸估計的實證結果來看，本章建構的人力資本指數的確優於其他僅考慮教育的人力資本指數：考量人力品質提升的勞動投入約可解釋 18% 至 35% 的經濟成長，遠高於實際工時的 15%；惟若考慮結構變動而將樣本期間分為兩段則可發現，近年來台灣人力品質的提升似乎逐漸減緩，不利於後續的經濟成長。

轉換工作是勞動市場中的常態，雖然異動行為可能會中斷經驗累積，減弱學習效果；但是，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。在台灣經濟快速發展的過程中，由於產業結構的巨幅改變亦伴隨而至，因此，台灣勞工在轉換工作的同時，多半也會轉換產業。這種情況似乎顯示，至少就台灣而言，轉換工作與轉換產業具有一定程度的關

聯，所以，第 3 章將是否異動視為共包括三個選項的決策問題，其內容分別為：不換工作、換工作但不換產業、換工作又換產業，並援引多項式 logit 模型來分析勞工的流動現象。以民國 68 年至 89 年的「人力運用調查」資料為例，由於巢式模型總括值迴歸係數的估計值與 0 ~ 1 區間有相當的距離，亦即巢式模型與隨機效用理論是互不相容的，因此，只有非巢式模型具有較完整堅固的個體基礎；而在非巢式模型中，各解釋變數對流動決策的影響基本上亦符合理論的預期，並且多數的迴歸係數都是顯著的。

在異質觀點下，人力資本通常可依其移動性而被劃分為三類：由高至低分別為一般型、產業特定型及廠商特定型人力資本。但鑑於台灣現有的資料庫缺少產業年資等相關資料，因此，第 4 章嘗試使用民國 68 年至 89 年「人力運用調查」中轉換工作者的資料，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。就現職前一般經驗對現職工資的總正向效果而言，在絕大多數的實證設定下，未轉換產業勞工均大於轉換產業勞工，前者現職前一般經驗的年報酬率較後者約高出 0.4% 至 0.5%，其原因即在於：對未轉換產業勞工來說，除現職前一般人力資本外，現職前一般經驗尚具有代理現職前產業特定型人力資本的功能。所以，就台灣而言，產業特定型人力資本也許並不是非常重要，但應該仍是存在的，亦即仍會對勞工在不同產業間的重新配置產生一定的影響。

依據日常經驗或學術研究，許多人均認為台灣以往的經濟成就得力於勞工素質的提高甚多，並且至今仍是以累積人力資本做為發展策略的主軸。然而，依據本論文的分析，台灣在近年來結構轉變、產業升級的過程中，人力品質的提升似乎逐漸減緩。所以，政府相關部門應該更深入瞭解勞動市場的運作並擬定適當的政策，使得勞工在面對產業結構轉型時，能夠更迅捷、更流暢地移動，藉由勞動市場效率的增加來提高資源配置效率、改善勞雇契合程度，進而確保人力資本繼續快速累積以推動台灣經濟的長期發展。