

第五章 結論與建議

本文結論與政策意涵

本研究跳脫以往經濟學分析職業棒球運動時，往往以資料包絡分析法(DEA)或是隨機邊界法(SFA)分析球團經營效率的範疇，先對台灣職棒勞動市場現況作了回顧與鳥瞰，並指出以經濟學的理论來說，現行類似美國「保留條款」時代的規範最終並無法達到球隊戰力間的均衡，而只會成為球團壓縮球員薪資空間的手段。在計量實證的操作上，主要是由 1997 至 2005 年的職棒球團收益與職棒球員表現的資料，以整合資料(pooling data)的方式，運用 Scully(1974)與的理论與計量模型，佐以晚近由 Bill James(2001)所發展的棒球統計數據：勝利貢獻指數，檢視球員表現、球隊勝率、球團收益三者間的關係。由於勝利貢獻指數是一個將球員在投打雙方的表現都加以一般化的指標，因此，我們引用 MacDonald and Reynolds(1994)的薪資決定方程式，直接檢視球員的薪資與表現間的關係。我們也以球員邊際報酬貢獻的平方項來檢驗中華職棒是否存在 G. MacDonald(1988)所提出的超級明星現象。此外，我們也運用周檢定來驗證中華職棒球員的薪資結構在這九年間是否產生過結構性的轉變，我們發現本土球員薪資的結構性轉變是在兩聯盟合併的職棒 14 年(2003)，而此結構性的轉變是負向的；洋將薪資結構的轉變則發生在職棒 13 年(2002)，較我們所預期的職棒 11 年(2000)晚了兩年。最後，我們並以 Krautmann(1999)所提出的價值方程式作為另一個參考的指標，並以此指標衡量球員勞動市場的勞動供給彈性，與中華職棒在現行的規章制度下是否存在確切的薪資結構轉變的年限，以作為未來訂立自由球員年限參考的依據。

透過上述的解析，與美國不同的，我們發現台灣的職棒市場普遍存在超額給付(overpayment)的現象，另外，球員的薪資與表現間的關連並不明顯，雖然在「老將」的投手群組中其相關性達到 0.6116。但是，以所有選手而言，選手表現與薪資間的關連性雖然顯著，但是仍然偏低(0.1645)，因此，我們認為台灣的職棒勞動市場無法使球員的表現有效地反映到薪資上。而過高的超額給付主要是因為賽制的安排過為鬆散，球團得以大玩「精兵政策」，整個賽季可以用 13~15 名球員來完成。在每個球隊擁有 25~35 名球員不等的情況下，球員缺乏發揮的舞台，才會出現大量坐領乾薪的球員。另外，球團經營的心態往往只是「回饋社會」與「慈善公益」，這其實與現代的運動經濟、運動管理、運動行銷領域中的概念是大相逕庭的：球團除了回饋社會的責任之外，更可以作為一個營利的單元，唯有在球團體認到運動可以作為一個產業，而球團應該擁有自身的價值(the franchise value)時，球團才會盡力去「開源」而非單純的節流。在本研究中，我們也看到，在現今台灣職棒球團「節流」的程度如此強烈的情況下，仍然存在這麼大的超額給付，可見球團應該做的是將整個市場做大，增加各隊潛在的球迷(即文中所謂的「球

迷基數」)、增加球員與球團本身的附加價值，方是職棒永續經營之道。

這樣的經營方式並非空談。以職棒新兵 La new 企業為例，雖然在第一年虧損約八千餘萬，然而這樣的投入馬上見到回收：接手職棒的第一年(2004)主場觀眾人數成長 6.56%，隔年(2005)更成長達 20.38%！今年，La new 在陳金鋒加盟下，雖然全聯盟的觀眾人數下滑 11.33%，但是 La new 一枝獨秀，主場觀眾人數成長達 42.89%！周邊商品的銷售額更是每場平均增加了八萬元左右。La new 對於高雄主場與二軍的用心經營，收到豐碩的成果¹。除此之外，La new 充分運用球員的附加價值到整個產業當中，以球員代言母企業的商品(皮鞋、運動鞋)也使 La new 企業的獲利能力大幅提昇，去年的全台灣的展店數也增加了將近一倍，而蔡泓澤逆轉兄弟的全壘打，也使 La new 單週業績達到史無前例一億元新台幣，蔡泓澤也因此被球員戲稱為「蔡一億」²。La new 第一年雖然投入了將近一億新台幣認養球隊，然而我們可以看到職棒潛藏的商業效益是如此之大。一週的銷售額就足以打平認養球隊的總金額！

在球員薪資模型中，我們進一步將本土投手與打者依美國現行制度分為新人(apprentices)、中堅球員(journeymen)與老將(experienced)三組。在三組球員中，我們發現幾個與美國職棒相同的情況：首先，超額給付的額度隨著年資而增加，表現與薪資的相關性也隨著年資而增加；其次，球員的年資越高，普遍而言，「年資」本身對於球員薪資的影響程度也越大，且這個影響是這正面的。最後，在中華職棒缺乏完整二軍體系的情況下，是否曾經入選國家隊對於薪資的影響程度相對而言就非常巨大且顯著。

對於中華職棒的特殊產物「洋將」，我們也發現在洋將的勞動市場條件市場較為接近競爭市場，與國際要素可以自由移動的情形下，洋將的表現比本土球員更能良好地反映於其薪資上(0.3408)。然而在洋將名額限制施行之後，造成洋將市場本身的競爭程度降低，各球團對於洋將的超額給付也隨之升高。另外，由表 4.21 到表 4-24，我們可以看到洋投對於本土投手生存空間的壓縮。在洋投充斥的情況下，球團對於本土投手的使用和保護不夠用心，也間接使得有志於職棒運動的投手往往在高中與大學階段就選擇以交換學生的方式出國歷練。洋將薪資上限的存在也對於本土球員薪資的調整幅度存在一個隱形的門檻：既然球團在現行制度下，當球隊需要戰力補強時，往往不是藉由培養新秀而是直接補進洋將；本土球員不論在表現或是薪資調整的空間都面對著嚴苛的壓縮與考驗。

¹ La new 領隊陳杰成先生表示，La new 球團的終極目標是希望在高屏 400 萬的居民中，經營出約 40 萬人次的經常性球迷。

² 當時，La new 對兄弟創下難堪的跨季十連敗，二十連不勝。而蔡泓澤在雙方的第二十一場對戰，於十局下半擊出逆轉全壘打，La new 隔天馬上宣布從不打折的 La new 皮鞋全國八折起，在 2004 年 3/7~3/13 號創下單週銷售額達一億元的驚人業績。

在超級明星現象的檢驗上，我們以年薪在 240 萬新台幣以上的 154 位本土球員作為樣本，發現中華職棒目前並不存在此類現象，明星球員的技術依然是邊際報酬遞減的。這個結果與世界上其他成熟的職業運動聯盟的實證結果都是相反的，這個現況再一次說明了洋將對於本土球員薪資調整幅度上的限制，與整體聯盟大環境仍不夠成熟的事實。

最後，我們運用 Krautmann 的價值方程式來衡量中華職棒球員的勞動供給彈性(剝削程度)的大小與確切的自由球員年限是否存在。我們發現雖然台灣球員在新人與中堅球員群組被剝削的程度要比美國來的低，然而相對地在老將群組中，被補償的數目就要比美國來的少。在自由球員年限的衡量中，我們以 250 位在 1997 到 2005 年間包括新人球季至少完成六個球季季的球員，觀察他們的薪資是否有發生顯著的結構性轉變。結果我們發現這樣的轉變並不存在，因此，若中華職棒真的要採行自由球員制度，各球團必須審慎考慮合理的年限。我們更認為，對於中華職棒現階段的狀況來說，加快二軍建立的腳步、改善球團經營的手法，是比建立自由球員制度更為重要的當務之急。在這些基礎穩穩打下之後，我們相信市場上自然會反映出適合的自由球員年限。

未來研究方向與建議

本文將重心放在勞動市場的分析上，以計量方法來研究球團收益、球員表現，與球員薪資間的關係。其實，中華職棒還有許多面向的問題值得我們以經濟學的角度去探討，諸如以寇斯理論來界定財產權在球員與球團間的分配、以存活分析來探討球員的選手生涯與薪資合約間的關係等。這些研究若能在未來由各界的先進完成，相信能與本研究的內容相輔相成，將可以對台灣職業運動產業勞動市場的環境分析得更詳盡。

本研究在資料取得方面，囿於現實上的困難，仍難免有所缺漏。在未來的研究中，在球團收益項目的取得部分，如果能更為詳細精確，則我們能進一步避免低估(或高估)球團的收益，而球員的邊際報酬貢獻也能估計的更精準；另外，在面訪的方面，對於球團幹部的訪談比重可以加重：以本文為例，許多球團收益的項目細節還是球團內部的幹部了解的最為清楚，數字也較為可靠。³

此外，在計量方法的應用上，我們採用的是整合資料(pooling data)的型態，對中華職棒勞動市場的現況作一個鳥瞰式的研究；在未來的研究中，研究者可以採用追蹤資料(panel data)的方式，如此可以更詳細地觀察橫斷面(cross-section)與縱斷面(time-series)的資料特徵，並且深入追蹤單一球員的薪資變化，在研究不同隊

³ 當然，對於球團內部人員所提供的數據我們還是要持一點保留態度，通常球團幹部在談及球團收益時，都會選擇性的透露或是誇大虧損的部分；這一點是未來在面訪的研究者必須小心的。

伍不同球員薪資的改變上，相信會較整合資料的效果來的更好。也可以運用追蹤資料的方法來分析究竟哪一個球團對球員的剝削總額是最多的？哪一個球員又是對待球員最優渥的？這都是我們關心與值得進一步探討的議題。

最重要的，在 2006 年，賽制安排上更為緊湊，與第一位真正的職棒明星陳金鋒加盟之後，我們相信 2006 年之後的資料會更完善、更貼近美國大聯盟的情況。未來的研究若能持續，將資料延伸到 2006 年之後的數年，我們預期整個估計結果將可以更優良。