

行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

工作流動模型與職業生涯軌跡分析研究

Analysis of Job Mobility and Career Trajectory Model in Taiwan

計畫編號：NSC 87-2412-H-004-007

執行期限：86年8月1日至87年7月31日

主持人：陳信木 國立政治大學社會學系

E-Mail: hsinmu@nccu.edu.tw

一、中文摘要

代間流動 (intergenerational mobility) 研究數十年來一直主導社會階層化領域的發展，不過，近年來，代內流動 (intragenerational mobility) 研究儼然成為主流的趨勢，而代內流動研究主要就是集中於探討個人的職業生涯流動 (career mobility) 過程。職業流動生涯係由一連串前後銜接的變換工作職務 (job shift) 組成，因此，工作流動乃是構成生涯軌跡的基礎。經由變換工作而串連形成的生涯軌跡 (trajectory)，通常不是隨機的現象，反之，具有結構模式，構成了所謂的生涯階梯 (career ladder) 和生涯路線 (career line)。變換工作的過程，取決於個別工作者所面對的機會結構，同時，具有強烈的時間依賴性 (time-dependence)。因此，探討生涯流動的最佳途徑，就是採用生命歷程 (life course) 的觀點，以動態模型而檢視工作流動。

本研究採用生命歷程觀點，應用動態模型途徑，深入探討臺灣的工作流動模型與生涯軌跡。首先，本研究以個別工作者的工作史資料檔案為基礎，分析生涯軌跡；然後，本研究針對年輕人口進退勞力市場的行為、以及老年人口的退休過程，分析其時間模式，並且檢驗影響事件風險的決定因素。本研究最後階段則是根據特定廠商內部工作流動分析結果，探討勞力市場環節化 (segmentation) 對於工作流動與生涯的影響。

關鍵詞：變換工作；工作流動；生涯；軌跡；動態模型建構；生命歷程

Abstract

The study of the transmission of socioeconomic advantage from generation to generation is one of the core problems in stratification. Much of the research on social mobility has focused on intergenerational mobility, investigating the extent to which social inequality is reproduced across generations. While this line of research

continues to be important, it has been seen renewed interest in intragenerational mobility. A characteristics strategy has been to align intragenerational social mobility with the occupational and career mobility. Career mobility involves change in an individual's position in the labor market over the life course. The term career refers to an individual's job history, and a career is defined as a sequence of jobs. Job shifts are thus the building blocks of individuals' careers. Empirical regularity in the careers of individuals in the labor force defines a career line or job trajectory, since a work history common to a proportion of the labor force reflects the existence of structurally determined linkages among jobs in the economy. Whether and when a person changes jobs depends on the nature of the opportunity structure facing an individual. Chances of mobility also can change over time. Job shifts occur at a decreasing rate with time, and the rate of mobility varies with characteristics of the individual, the job and the environment. The shape of the career trajectories tends to be concave downward—with a rise early in the career, a plateau during the middle years, and a slight decline as the end of the work career approaches. Drawing on the life-course perspective, this study propose to investigate stratification in the context of the career mobility. Career mobility is conceptualized as a dynamic, age-dependent process. This specification of the process promises to yield important new insight into the social inequalities. Employing the Data Base of the Labor Insurance Program in Taiwan, particular attention will be devoted to constructing working life tables. Then, detailed analyses of time patterning of job mobility for the young and elderly workers are followed. To better understand career trajectory, the analysis of job mobility will be proceeded by an inquiry of the determinants of job-shifts. Finally, we are especially interested in examining the timing, direction, and magnitude of job-shift within a specific firm. The objective of such kind of analysis is to delineate the effects of labor market segmentation upon individual worker's job

mobility behavior.

Keywords: Job Shift, Job Mobility, Career, Trajectory, Dynamic Model, Life-Course

二、緣由與目的

根據行政院勞工委員會的「職業生涯與工作意識調查報告」（民 84 年）指出，所有勞工當中，希望「在本事業單位中繼續工作至命令退休」的比例，只有 22.2%，然而，超過六成以上的勞工「希望在本單位或關係機構內繼續工作」、「如有較優條件的事業單位想換工作」、「在適當時機結束受雇生涯」、「想換到工作性質與現在完全不同的地方工作」、或是「老後生活資金有著落時結束工作，參加社會志工服務」。

事實上，臺灣社會並未盛行「終身雇用」制度，而且，固然社會價值強調「男怕入錯行」，在每個人的生平工作歲月裡，多多少少經驗若干次數的「換工作」或「換老闆（雇主）」也。也就是說，「工作流動」或是「變換工作」，乃是在臺灣的工作者之工作生涯當中相當頻繁出現的現象。

臺灣地區歷年整體勞動參與率雖然變化不大，勞動人口群體的組成卻是不斷變化，也就是表現所謂的「動態均衡」（dynamic equilibrium）過程。論及動態均衡，另外一個重要意義就是勞動力市場並非一陳不變，係由一批勞動力進入（access）而另一批撤退（exit）等兩種相反過程所互動的結果。因此，我們除了必須掌握勞動參與率的變遷趨勢之外，對於勞動力的異動（turnover）——亦即勞動力進入與退出勞力市場的過程，也必須加以瞭解。

臺灣地區的勞動力當中，每年平均約有百分之三的工作者退出勞動力（離職或是變換工作）；同時，也有將近相當數量的人進入勞動力。由於進入勞動力的受雇員工當中，大部份係再就業（根據行政院主計處之歷年「受雇員工動向調查」資料，進入勞動力的員工當中，初次就業者的比例低於四分之一），我們結論認為，臺灣地區受雇員工變換工作的頻率甚高，而且，年輕工作者尤其頻於變換工作。事實上，歷年的「受雇員工動向調查」結果也指出，員工之平均年資大約是 5.5 年左右。也就是說，臺灣地區勞動力的工作歲月裡，經常頻

於「變換工作」或「變換老闆」。¹由於「工作」乃是個體生活在現代社會裡的最主要活動，而且是個人社會生活之資源的主要來源，因此，深入瞭解工作者的工作生涯流動，就是分析現代社會生活的最重要途徑之一。職是之故，本研究試圖以臺灣地區的勞動者為對象，檢視工作者的工作流動模式，並進一步建構工作者的生涯軌跡路線。

本研究的主旨，就是檢視臺灣勞動力的工作流動模式。基本上，我們採取生命歷程（life course）的途徑分析個人的工作生命事件，並且試圖建構生涯軌跡的社會模式。相對於傳統的靜態研究途徑，生命歷程的觀點，具有諸多長處。（Elder, 1992; George, 1993; Mayer and Tuma, 1990; O'Rand, 1990）個別社會成員的生命歷程，係是大社會結構與社會力量的產物——不過，如果個別的生命歷程，僅是社會制度鏡射再造的結果，所有個體的生命必將是涂爾幹所謂的「雷同」現象；事實上，個別的生命歷程雖然反映社會結構力量，在「規範、常態」（normative）之下，仍然存在諸多「變異」（variation），最終形成大千世界。然而，強調生命歷程觀點的更重要意義，則是主張每一階段的生命事件轉移，對於日後的生命將會產生或多或少的長遠影響，尤其以個體的工作生涯而言，更是環節相扣、前呼後應——「少壯不努力、老大徒傷悲」就是最佳寫照。

每個人生平大部份歲月都投入在工作之中，也就是說，每個人一生的工作史可能長達數十年之久。在這漫長數十年工作歲月當中，少數人的工作可能是「從一而終」；然而，大多數人的工作歲月裡變換了許多工作，這個現象在現代工業社會尤其明顯。事實上，即使類同日本盛行「終身雇用」制度的社會中，每個受雇者固然一生受雇於同一雇主，其工作內容、職務、乃至於工作報酬，也隨著歲月變化而有所不同。

因此，我們可以說，每個勞動者歷經生平數十年工作歲月的工作史，就是由許多的工作（職位）所串連組成。在此，社會學所定義的「生涯」概念，就是指一連串的工作（a sequence

¹ 上述各種橫斷面（cross-sectional）的統計數據，僅是從「時期」（period）的角度測量整體勞動力在特定期間內異動的「偶發率」（incidence rate），然而，如果考量個別勞工終生異動的頻率，也就是從人口年輪群（cohort）的「盛行率」（prevalence rate）方向測度工作生涯的流動率，必然將會產生更高的數據。（參見 Preston, 1987 的分析說明）

of jobs) (Spilerman, 1977)，而「變換工作」(job shift)則是串連一個人工作生涯過程的轉軸。一般而言，由「變換工作」所連串而成的工作生涯，其所展現的模式，很少表現所謂的「隨機」(random)現象——也就是前後工作之間毫無關連可言。通常，一個人變換工作之後，可能增加工作報酬、或是改善勞動條件；此外，「轉行」前後的工作職務，也有脈絡可循。總之，我們可以由「變換工作」而勾繪生涯結構的模式，所以，許多的概念都是強調生涯結構具有模式(structurally patterned)的性質——例如，生涯階梯、生涯路線、或是工作軌跡(Althausser, 1989; Marini, 1992)。

論及工作生涯，由於跨越漫長的個人工作史，而且，不論是工作個人因素、抑或勞力市場的機會結構，都會左右每一階段的工作生活。事實上，本研究並無力於回答全部工作生涯的各種複雜議題，我們特別針對工作生命本身的變化，從動態角度以「工作流動」為重心，建構工作生涯軌跡。

毫無疑問地，臺灣社會的工作倫理價值與職業生涯模式，相當有別於其他社會，特別是日本的終身雇用制度。舉例言之，「青年創業」、「小本生意」、「寧為雞首」、「一年換二十四個頭家」、「黑手變頭家」等等現象，相當徵顯臺灣社會的工作生涯。傳統上，關於工作者進退勞力市場、以及工作轉換(流動)的研究，主要採用「盛行率」作為測量工具，例如以勞動參與率或進退異動率(labor turnover rate)檢視工作者進入、退出勞動力過程。此一策略，係以人口總體為基礎，並不考量組成差異(compositional differences)的影響；在此，我們採取另一種策略，係從個體出發，直接以動態模型建構途徑分析個別員工的工作史。亦即，本研究係以生命歷程觀點，應用事件史分析方法，檢視年輕受雇員工的工作流動時間模式。事件史分析法(event history analysis)乃是社會學特有的統計模型(Blossfeld and Hamerle, 1989; Courglau and Lelièvre, 1992; Hutchison, 1988a, 1988b; Peteren, 1991, 1993; Trussell, Hankinson, and Tilton, 1992; Tuma and Haman, 1984; Yamyuchi, 1991)，事實上，與生物統計中的存活分析(survival analysis)方法(Collett, 1994)、或是計量經濟學中的「duration analysis」、或是工程研究中的失敗時機分析(failure-time analysis)等模型，可以說是極其相似。

三、結果與討論

根據本文研究分析，我們發現，整體而言，臺灣地區年輕人口頻繁於進出勞力市場，也就是經常習於變換工作或是雇主。現在，我們簡單摘要研究發現結果於下：

整體而言，三十歲以下的年輕人口，生平第一個工作的就業時間，平均為5.5年；如果非初次就業，則目前這個工作在兩年(20個月)之內結束。不過，離開前一個工作之後，處於「待業」和「失業」時期也很短暫，四分之一的人在一個月內繼續另一個工作，半數則在三個月內回到勞動力市場(但是，我們也要指出，就整體年輕人口而言，離開勞動力之後，至下次再工作的時間，平均長達一年)。

年輕人口的性別、行業別、與出生年代等特徵，對其勞動參與行為具有顯著影響。以初次就業的工作而言，男性的就業時間高於女性，平均而言，男性的第一個工作時間超過六年，女性則是四年半左右。行業別方面，初次就業即進入農業部門者，半數以上的人在十九年之內仍不會變換工作和雇主；但是，生平第一個工作如果是進入其他部門，其離職或轉換雇主的風險，顯著增加，依序分別是製造業部門、商業部門、服務業部門——製造業部門的初次就業者，半數在九個月內變換工作。至於出生世代的影響，早期出生的工作者，從事第一個工作的時間，顯著長於稍後出生者——例如，一九四九年之前出生的工作者，半數在長達二十一年之後仍固守生平第一個工作，反之，一九七〇年代以後出生者，半數以上無法繼續初次就業的工作超過五個月。

總結而言，臺灣地區的勞動力，一般而言，就業穩定性並不高，頻繁於進出勞力市場，而且，進退異動頻率反映社會經濟變遷(出生世代效果)、工作性質(行業部門效果)、和工作者個人特性(性別效果)。

就退休行為來說，截至一九九五年之前，退休在臺灣的勞力市場可以說尚未形成普遍盛行的社會制度。究其緣故，首先，各種社會保險制度與年金相關制度，仍在草創階段，勞動者並未醞釀所謂的退休觀念，而且，退休之後的經濟生活保障堪慮。其次，相對而言，整體勞動力仍屬年輕化，尚未進入退休高峰期。第三，許多事業單位的存活率不高，以致受雇員工無法累積足夠的工作年資得以申請退休。就現有的退休行為經驗來說，一般而言，女性的退休率高於男性，且退休年齡較

早。因此，相對而言，女性的工作生涯較為短暫，準此而言，我們可以預期，女性的退休後經濟活安全問題，也必然較之男性更加嚴峻。

至於特定廠商內部的工作流動狀況，本研究以某一百貨公司作為對象，分析結果發現，即使是單一廠商內部，也是形成兩個環節化的勞力市場：其一為「基層員工」勞力市場，另一則為「幹部」勞力市場。前者類似所謂的次級勞力市場，表現相似的特徵，諸如低薪、女性為主，較低教育程度與技術要求、工時等勞動條件較差、較高頻率的進入與退出率，同時，晉升管道與機會相當有限。反之，幹部勞力市場的員工，一般則是較高教育程度，晉升機會較高，較低的離職率。此外，員工的離職與到職行為，普遍呈現明顯的季節性變化趨勢——高峰期係以農曆正月和陽曆的七八月為主。

四、參考文獻

- 行政院勞工委員會。民 84 年。《中華民國八十四年臺灣地區勞工職業生涯與工作意識調查報告》。臺北：行政院勞工委員會。
- Althausen, Robert P. 1989. "Internal Labor Markets." *Annual Review of Sociology* 15:143-61.
- Blossfeld, Hans Peter and Alfred Hamerle. 1989. *Event History Analysis*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Collett, D. 1994. *Modelling Survival Data in Medical Research*. London: Chapman & Hall.
- Courgeau, Daniel and Éva Lelièvre. 1992. *Event History Analysis in Demography*. Oxford: Oxford University Press, Inc.
- Elder, Glen H., Jr. 1992. "Models of the Life Course." *Contemporary Sociology* 21(5):632-35.
- George, Linda K. 1993. "Sociological Perspectives on Life Transitions." *Annual Review of Sociology* 19:353-73.
- Hutchison, Dougal. 1988a. "Event History and Survival Analysis in the Social Sciences: I. Background and Introduction." *Quality and Quantity* 22(2):203-19.
- _____. 1988b. "Event History and Survival Analysis in the Social Sciences: II. Advanced Applications and Recent Developments." *Quality and Quantity* 22(3):255-78.
- Marini, Margaret Mooney. 1992. "Occupational and Career Mobility." Pp. 1380-88 in *Encyclopedia of Sociology*, edited by Edgar F. Borgatta and Marie L. Borgatta. New York: MacMillan Publishing Company, Incorporated.
- Mayer, Karl Ulrich and Nancy Brandon Tuma, eds. 1990. *Event History Analysis in Life Course*

- Research*. Madison, Wisconsin: The University of Wisconsin Press.
- O'Rand, Angela M. 1990. "Stratification and the Life Course." Pp. 130-48 in *Handbook of Aging and the Social Sciences*, Third Edition, edited by Robert H. Binstock and Linda K. George. New York: Academic Press, Inc.
- Petersen, Trond. 1991. "The Statistical Analysis of Event Histories." *Sociological Methods and Research* 19(3):270-323.
- _____. 1993. "Recent Advances in Longitudinal Methodology." *Annual Review of Sociology* 19:425-54.
- Preston, Samuel H. 1987. "Relations Among Standard Epidemiological Measures in a Population." *American Journal of Epidemiology* 126:336-45.
- Spilerman, Seymour. 1977. "Careers, Labor Market Structure, and Socioeconomic Achievement." *American Journal of Sociology* 83(3):551-93.
- Trussell, James, Richard Hankinson, and Judith Tilton, eds. 1992. *Demographic Applications of Event History Analysis*. Oxford: Oxford University Press, Inc.
- Tuma, Nancy Brandon and Michael T. Hannan. 1984. *Social Dynamics: Models and Methods*. New York: Academic Press, Inc.
- Yamaguchi, Kazuo. 1991. *Event History Analysis*. Newbury Park, California: Sage Publications, Inc.

五、研究成果自評

基本上，本研究依據原計畫目標與設計進行，預期目標也一一達成。有關具體研究設計、方法論、研究發現等，詳載於本研究的完整報告之內。

由於類似的研究，在臺灣社會學界既存文獻當中仍屬少數，而且，相關的研究資料來源有限，因此，有待進一步更多類似研究發現，藉以完整瞭解臺灣的勞動力工作生涯流動。