

行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

計畫名稱：學校教育影響個人成就與工業生產力的過程：人力資本或文憑主義

計畫編號：NSC 89-2412-H-343-010

執行期限：89年8月1日至90年7月31日

主持人：劉正，南華大學社會學研究所

一、中英文摘要

學者們多認同教育與個人的各種社會經濟地位指標有相當的關聯性。但對於如何產生「高教育則保證高所得」現象的解釋，則仍莫衷一是。持人力資本論主張之學者強調「絕對」的教育水準：擁有較高學歷之勞工能創造較高之生產力；雇主們又依所屬勞工的生產力而決定其薪資。另一方面，主張篩選論（或稱文憑主義）之學者們則傾向於強調教育成就的「相對」高低：雇主們以求職者之學歷條件或其對工作內容之配合度為篩選依據。這兩種說法都有相當的理論基礎，但遺憾的是，對此二者進行比較分析的研究仍非常有限。我們一方面設計了估算篩選理論的量化指標，使用1979年至1998年台灣地區人力運用調查資料進行分析；一方面歷時兩年，對台灣地區三十四家企業的人事主管進行深入訪談，期能對台灣的文憑主義是否僅為一迷思，作出更客觀的評斷。綜合我們的研究結果，人力資本的累積與篩選假說的機制，對勞工的薪資都存在著相當程度的影響；但文憑對員工在企業內未來的升遷與發展則無太大的作用。另外，我們整理出業界對教育大量擴張的疑慮，企業用人、培訓、員工升遷的制度與管道，員工之教育及其流動性的說明，以及對社會一般文憑主義的看法等。相信對未來探討學校教育與勞動市場之間連結的相關研究，能提供一個新的討論基礎。

關鍵詞：人力資本論、篩選假說、文憑主義

Abstract

While there is widespread agreement that the correlation between education and socio-economic attainment is nontrivial, many researchers disagree about the nature of the mechanisms that generate the observed correlation. Two fundamentally different perspectives on the link between schooling and socioeconomic status are human capital view and credentialing view. In this paper, we use both quantitative data analysis and qualitative in-depth interview to examine the "myth" of credentialism in Taiwan's labor market. On the one hand, the data from 1979 to 1998 *Taiwan Manpower Utilization Surveys* are used to investigate the human capital versus screening explanations of the effect of schooling on personal wage. The results indicate that each index has significant effect on personal wage rates. On the other hand, we interview the director of the department of human resource for 34 firms. We find that a worker's credential is useful for entering the labor market but does not affect too much on her/his development in the future career. We thus suggest that the link between schooling and socioeconomic status involves processes relating to both human capital formation and to credentialing or labor market screening. And, we are skeptical of the conventional wisdom that credentialism plays an overwhelming role in Taiwan's labor market.

Keywords: Human Capital Theory, Screening Hypothesis, Credentialism

二、緣由與目的

據我們所蒐集之文獻，一般而言，學者們都認同教育成就與社會經濟地位有高度相關性。諸多研究亦指出，受教育年數較多者，有較大的機會獲得較高的薪資與較好的職位（如 Featherman and Hauser, 1978; Jencks et al., 1979; 陳寬政, 1982; Tseng, 1995; 劉正、Sakamoto、楊文山, 1996 等）。然而，也有許多學者不斷地檢討著教育所能發揮的實質力量：究竟是透過教育，讓人們累積人力資本，強化其生產力，進而成為其獲得高薪的保證（Becker, 1975; Chiswick, 1974; Griliches and Mason, 1972; Rosenzweig, 1995; Willis and Rosen, 1979）；抑或是在現實的勞動市場中，雇主們根據經驗、同儕耳語、傳播管道等陳述的消息，在潛移默化中形成的刻板印象，使其深信文憑的效力；並成為他們選才時最重要的篩選憑藉（Bowles and Gintis, 1976; Jaeger and Page, 1996; Jencks et al., 1972; Muzzin et al., 1995; Sorensen, 1977; Spence, 1981; Thurow, 1975; van der Meer and Wielers, 1996; Weiss, 1995）。上述對教育與薪資所得相關之說明都有相當的理論基礎：一是符合新古典經濟學觀點（Neoclassical Economic Perspective）的人力資本論（Human Capital Theory）；另一則為文憑主義觀點（Credentialism）或稱篩選假說（Screening Hypothesis）。

質言之，人力資本論者強調，教育將增加勞工們的生產力。而雇主們亦皆依勞工的邊際生產量給付薪資。因此，獲高教育的人享有高薪，是理所當然的事。同時，人力資本論者主張，教育可視為一種投資，受教育所需的直接成本（學費負擔）及間接成本（因延宕參與勞動所損失的收益），都可在日後勞動市場中所獲得的高薪資得到回饋。另一方面，持文憑主義觀點的學者強調，教育與薪資所得之所以相關，乃是因為雇主們常以求職者的學歷或文憑，作為篩選的工具，而教育本身未必

和真實勞動過程中的生產量有太大的關係。換句話說，工作性質對於薪資高低的影響要比勞工的個人特質還重要；而經過篩選（或排序高位）的勞工即容易獲得高薪的工作，也容易升遷；但絕不是因為他們有較好的生產技能，或貢獻出較大的生產量。

國內曾同時檢討人力資本論及文憑主義的研究不多，僅見江豐富（1990; 1995）以生命循環所得函數，驗證國內勞動市場進用員二的依據。但本研究嘗試進行的努力是稍有不同的：我們企圖發展出一估計文憑主義的量化指標，來計算文憑（或學歷）在台灣勞動市場中可能享有的相對優勢；再區分人力資本與文憑主義對個人薪資產生的淨效果；進而能以此實證研究對相關理論進行測試。除此之外，相信在研究方法二能有所貢獻，並能豐富相關議題的討論。同時，對雇主與政策制定者在給付及設定勞工薪資的分寸拿捏，應該也能有所助益。

最後，還需提出說明者，我們不是偏執地意欲評斷出上述人力資本論與篩選假說二者孰優孰劣，也不認為此二理論是完全互斥與對立的。事實上，如同陳寬政與劉正（2001: 2）文中對「教育或職業階層對流中，究竟有多少成份是因教育或職業結構改變而產生的，又有多少成份係因社會文化鼓勵上進與成就而造成的？」的討論一般，我們相信，人力資本論與篩選假說根本上即代表著對社會經濟現象中供給面與需求面的說明。所以，一個較完整（或週到）的說法，當然就是人力資本論與篩選論都只能說明事實的一部份。然而可惜的是，至今文獻僅多討論前者，也未見任何相關於篩選假說的實証研究；至於以此概念討論學校教育與企業徵才及勞工薪資之關係者就更不多見了。鑑於相關研究結果的缺乏，我們現在只能強調從雇主的角度來思考之需求（亦即篩選）層面的問題，實在需要被討論。因此，本研究嘗試探究人力資本論與篩選假說二者在社會發展過程中，是否有相互消長的情況，亦更顯重要。

三、研究結果與討論

學校教育在勞動市場中究竟如何產生影響力？人力資本論與篩選假說的競爭說明早已行之有年，兩種說法都有相當的理論基礎，但遺憾的是，學界仍少見對篩選論或文憑主義的認定及實際測量方式有所著墨；也未見對勞動市場中的實際狀況，進行長期與深入的觀察。本文一方面設計一估算篩選理論的量化指標，使文憑主義之抽象概念能有客觀的認定標準，並使用該指標對 1979 年至 1998 年台灣地區人力運用調查資料進行分析；一方面也對企業的人事主管進行深入訪談，以獲得更關鍵而完整的資訊。相信如此的努力，能對台灣的文憑主義究竟是否僅為一迷思，作出更客觀的評斷。

我們實証分析的結果顯示，人力資本論與篩選理論在台灣的勞動市場皆具相當的適用性；也說明了學校教育，不論是絕對的受教育年數或所受教育在市場中的相對高低，均對勞工的薪資所得有重要的影響。本文所陳之量化指標為客觀認定篩選假說（或文憑主義）之概念，提供了一個可行的參考操作方式；另外，由於我們分析的資料涵蓋了二十年的時程，並分解出人力資本與文憑主義在台灣勞動市場的個別淨效果，也呈現了其間二者的消長現象：前者先降後升；後者則因教育過度擴張而先升後降。相信對探討學校教育與勞動市場之間連結的問題，提供了一個新的討論基礎；未來相關主題的研究，當可有更豐富而細緻的討論。

其次，在我們進行深入訪談所獲得的資訊部份，我們非常肯定的是，文憑是雇主們在不確知求職者生產力時，最佳的雇用員工之工具及給薪之標準。換言之，文憑的確是在目前台灣社會中，個人求職時的必要條件；但對文憑是否影響個人其後的發展，學界的研究則不盡相同：有學者認為，「高學歷者，初職較高，即使其初職與低學歷者一樣，現職仍較高」（章英華等 1996：80）；也有學者指出，「初職

與目前服務單位的第一個職位，皆對現職有影響力，但兩個教育晉升的變項（指大學與專科程度）並沒有顯著作用，表示從事過職位的累積性強，但學歷並無太大影響」（蔡瑞明與林大森，2000：161）。相信這樣不同的說法，係因討論對象之教育程度範圍不同所致。整體而言，我們相信在企業實際之徵才過程中，人力資本論與篩選假說的論點皆可得到部份的支持，而其條件及先後順序也是相當清楚的。當雇主要求是強調求職者的能力或生產力時，雇主較易採人力資本取向；當其無法確知求職者的能力時，文憑則成為很好的篩選工具。但對員工日後在企業內的升遷與發展，我們並未發現文憑存有實質的影響力量。

然而，此遍存於台灣社會之「文憑主義的迷思」，實際上對社會有非常負面的影響。如文前所引述者，在現今社會中，若僅握有一高職之畢業文憑，對獲得錄用的機率是十分不利的。這樣的情況，對企業而言，可能喪失了進用一優秀人才的機會；對高職畢業生而言，在社會刻板印象形成之後，其主觀的自我認同更將遭到打擊，甚至認為自己比不上不具任何專業訓練與工作能力的高中畢業生（林大森，1998）；對一般民眾而言，教育似乎也成為影響其階級認同（而非職業與收入）的最重要因素（黃毅志，1994）；無形中增強了社會重「文憑主義」的可信度，進而不斷追求高學歷。但在勞動市場中，卻又形成過度教育或面臨實際回饋不若預期的窘境。

四、計畫成果自評

本研究執行的過程與原計畫之預期目標及進度，大致相符並已順利完成。研究過程中，我所分析的資料及使用的量化研究方法，成為我在研究所開授「量化研究」乙課的最好實例；蒐集資料的過程中，也曾帶領三位研究生對台灣北部 34 家工廠進行了實地訪查。教學相長，相信對我自己與修課之研究生皆有莫大裨益。而日前所

完成的研究成果，也已寫成期刊論文格式，已投稿至台灣教育社會學研究期刊（見附件）。綜而言之，相信本研究計畫之執行，是有一定之學術與應用價值的。

最後，我們也願意指出與本文相關的議題，未來的研究應還有幾方面可作努力：根據本研究的發現，雖然我們主張，文憑主義似僅為一迷思，它對勞工之薪資雖有相當程度的影響，但對其未來的升遷與發展則未必有明顯的作用。然而，若我們斷然地宣稱文憑主義在台灣並非太重要，似乎也不甚中肯；因為關於討論對象的選擇與時機，皆可能左右我們的研究結論（Liu, 2000）。從諸多訪談記錄中可發現，文憑主義的作用的確存在，且其影響可能在勞工們進入勞動市場之前，或獲得工作之前即已開始。然而，除了深入訪談所蒐集的資訊之外，我們進行資料分析的對象，皆為已在勞動市場中工作且獲得薪水報酬的員工。因此，文憑主義對失業或正處於謀職階段的勞工有何實質影響，人力資本的投資與生產力之間的關係，將來都應作更深入的探討；另外，勞工的理性選擇、其待業的原因及期間，亦值得我們進行討論。我們也因此強調，業界工作史資料檔的建立，對未來的研究是非常必要的。最後，因社會大眾對文憑主義的迷思所造成的資源浪費及惡性循環，則是亟需教育有關單位尋求對策的。

五、參考文獻

請參見所附論文之參考文獻（頁 27-30）

文憑主義的迷思：從勞工的薪資與雇主的徵才談起

劉 正

南華大學教育社會學研究所助理教授

李錦華

南華大學教育社會學研究所研究助理

2001年6月30日

已投稿《台灣教育社會學研究》；審查中

聯絡地址：嘉義縣大林鎮中坑里 32 號，南華大學教育社會學研究所。電話：
05-272-1001 ext 5429；傳真：05-242-7150。E-mail：JLIU@MAIL.NHU.EDU.TW
本研究承行政院國科會研究計劃補助〔NSC89-2412-H-343-010〕，謹此誌謝；也
感謝南華大學吳慧敏教授對本文初稿的建議。文中若有任何謬誤，由作者自負。

文憑主義的迷思：從勞工的薪資與雇主的徵才談起

中文摘要

學者們多認同教育與個人的各種社會經濟地位指標有相當的關聯性。但對於如何產生「高教育則保證高所得」現象的解釋，則仍莫衷一是。持人力資本論主張之學者強調「絕對」的教育水準：擁有較高學歷之勞工人能創造較高之生產力；雇主們又依所屬勞工的生產力而決定其薪資。另一方面，主張篩選論（或稱文憑主義）之學者們則傾向於強調教育成就的「相對」高低：雇主們以求職者之學歷條件或其對工作內容之配合度為篩選依據。換言之，勞工的薪資所得，是一種經過勞動市場排序分配的結果，未必和個別勞工所累積的人力資本有關。這兩種說法都有相當的理論基礎，但遺憾的是，對此二者進行比較分析的研究仍非常有限。我們一方面設計了估算篩選理論的量化指標，使用 1979 年至 1998 年台灣地區人力運用調查資料進行分析；一方面歷時兩年，對台灣地區三十四家企業的人事主管進行深入訪談，期能對台灣的文憑主義是否僅為一迷思，作出更客觀的評斷。綜合我們的研究結果，人力資本的累積與篩選假說的機制，對勞工的薪資都存在著相當程度的影響；但文憑對員工在企業內未來的升遷與發展則無太大的作用。換言之，文憑在勞動市場中雖有其重要性，但其「迷思」亦同時存在。尤其，因社會大眾對文憑主義之盲目崇拜，也的確產生許多不良影響。另外，我們整理出業界對教育大量擴張的疑慮，企業用人、培訓、員工升遷的制度與管道，員工之教育及其流動性的說明，以及對社會一般文憑主義的看法等。相信對未來探討學校教育與勞動市場之間連結的相關研究，能提供一個新的討論基礎。

關鍵字：人力資本論、篩選假說、文憑主義

The Myth of Credentialism: Evidences from Wage and Recruit in Taiwan's Labor Market

ABSTRACT

While there is widespread agreement that the correlation between education and socio-economic attainment is nontrivial, many researchers disagree about the nature of the mechanisms that generate the observed correlation. Two fundamentally different perspectives on the link between schooling and socioeconomic status are human capital view and credentialing view. In this paper, we use both quantitative data analysis and qualitative in-depth interview to examine the “myth” of credentialism in Taiwan’s labor market. On the one hand, the data from 1979 to 1998 *Taiwan Manpower Utilization Surveys* are used to investigate the human capital versus screening explanations of the effect of schooling on personal wage. The results indicate that each index has significant effect on personal wage rates. On the other hand, we interview the director of the department of human resource for 34 firms. We find that a worker’s credential is useful for entering the labor market but does not affect too much on her/his development in the future career. We thus suggest that the link between schooling and socioeconomic status involves processes relating to both human capital formation and to credentialing or labor market screening. And, we are skeptical of the conventional wisdom that credentialism plays an overwhelming role in Taiwan’s labor market.

Key Words: Human Capital Theory, Screening Hypothesis, Credentialism

文憑主義的迷思：從勞工的薪資與雇主的徵才談起

一、前言

學者們多認同教育與個人的各種社會經濟地位指標有相當的關聯性。然而，對於教育成就究竟是透過甚麼管道，或如何產生「高教育則保證高所得」的解釋，則仍莫衷一是。持人力資本論主張之學者強調「絕對」的教育水準的影響：擁有較長教育年數之勞工能創造較高之生產力；雇主們又依所屬勞工的生產力而決定其薪資。另一方面，主張篩選假說（或稱文憑主義）之學者們則傾向於強調教育成就的「相對」高低：雇主們以求職者之學歷條件或其對工作內容之配合度為主要篩選依據。因此，勞工的教育水準對其薪資產生的影響，是在與勞動市場中的勞工們競爭之後，由其工作之職銜與項目所顯現出來的現象。換言之，勞工的薪資所得，是一種經過勞動市場排序的結果，未必和個別勞工所累積的人力資本有關。這兩種說法都有相當的理論基礎，但遺憾的是，至今對此主題進行決斷性試驗的實證研究仍非常有限，除了少數經濟學者曾從事過這方面的努力之外，未見教育學者及社會學者對此主題有較深入的討論，我們也因而難以區辨人力資本論與篩選理論的競爭說明；而文憑主義究竟只是一種似是而非的刻板印象，還是其的確存在著明顯的影響力量，亦實在是個值得我們深入探究的問題。

因此，該如何設計一估算篩選假說的量化指標，使其抽象之概念能有客觀的認定標準，進而精確地計算文憑在台灣勞動市場中可能享有的相對優勢，是我們的首要目標。其次，我們瞭解人力資本論與篩選假說在本質上有許多重疊相同之處，不易清楚析離；但二者在社會發展過程中，是否有相互消長的情況，卻仍值得詳加探究。第三，由於官方釋出的可供分析的資料，多以個別勞工為調查對象；但我們了解，職場中雇主們的想法及其徵才之憑藉，可能才是決定聘用與給薪的最重要因素。為避免實證資料的分析僅呈現出一部份的實際情況，深入訪談乃是可以考慮補強本研究的做法。我們藉由對企業人事部門主管的深入訪談來獲得雇主們徵才與給薪的相關訊息，並將之與我們分析的結果相對照，當能對台灣的文憑主義描繪出一較為完整的輪廓，以有助於釐清此高度爭議的問題。對於遍存於一般社會大眾心中的「文憑主義」，究竟是否僅為一迷思，應能得到初步的解答。

另一方面，相信能對雇主們在甄選勞工與給付薪資的決策過程，也有一定的參考價值。

二、 研究背景與文獻回顧

據我們所蒐集之文獻，一般而言，學者們都認同教育成就與社會經濟地位有高度相關性。諸多研究亦指出，受教育年數較多者，有較大的機會獲得較高的薪資與較好的職位（如 Featherman and Hauser, 1978; Jencks et al., 1979; 陳寬政, 1982; Tseng, 1995; 劉正、Sakamoto、楊文山, 1996 等）。然而，也有許多學者不斷地檢討著教育所能發揮的實質力量：究竟是透過教育，讓人們累積人力資本，強化其生產力，進而成為其獲得高薪的保證（Becker, 1975; Chiswick, 1974; Griliches and Mason, 1972; Rosenzweig, 1995; Willis and Rosen, 1979）；抑或是在現實的勞動市場中，雇主們根據經驗、同儕耳語、傳播管道等陳述的消息，在潛移默化中形成的刻板印象，使其深信文憑的效力；並成為他們選才時最重要的篩選憑藉（Bowles and Gintis, 1976; Jaeger and Page, 1996; Jencks et al., 1972; Muzzin et al., 1995; Sorensen, 1977; Spence, 1981; Thurow, 1975; van der Meer and Wielers, 1996; Weiss, 1995）。

上述對教育與薪資所得相關之說明都有相當的理論基礎：一是符合新古典經濟學觀點（Neoclassical Economic Perspective）的人力資本論（Human Capital Theory）；另一則為文憑主義觀點（Credentialism）或稱篩選假說（Screening Hypothesis）。

（一） 人力資本論

根據人力資本論，勞工能力之高低及其對自身人力資本所作投資之大小，是造成薪資不平等的原因。若勞工們對其人力資本的投資是相等的，那麼薪資的分配即完全決定於能力的差異；反之，若勞工們的能力差別不大，薪資差異的現象即為投資狀況不同的反映（Becker, 1975: 85-87）。進一步而言，人力資本論者強調，勞工的人力資本（如教育程度與工作經驗）即代表其生產力，而生產力又決定其所獲之薪資。

當然，如此的理論，有其似嫌過於強烈的假設：一、勞動市場是完全競爭的，

而且勞資雙方皆掌握著彼此動向的充份資訊；二、勞動市場是同質性的，所有投入因素皆可以人力資本為計算單位，而勞工所獲之薪資則皆由其邊際生產量決定。經濟學者與社會學者們對如此的說法已抨擊多年（如 Thurow, 1975；Cain, 1976；Sorensen and Kalleberg, 1981；Lang and Dickens, 1988；Sakamoto and Chen, 1991 等）；而對人力資本的投資，也開始有諸多涉及主觀意願之外的其他討論。Blaug（1976）認為人力資本的核心概念乃在於人們以不同的方式在自己身上投注心血，這些努力不是為了現在的眼前的享樂，而是為了能在將來獲得貨幣性或非貨幣性的報酬。例如：自願接受額外的教育、購買健康保險、接受在職訓練及為了獲得更好的工作機會而遷移等的行為，這些現象都是人力資本投資而非消費。簡單地說，本派學者們認定人力資本的形成，肇因於人們透過各種可以增進能力的方式進行投資，以便在未來獲得相對較多的回饋。在此過程中，由於經投資教育或訓練的人力所提升之產能，將反映在勞動市場中所提高的生產力，也進而有助於獲得較高的報酬。

另外，學者們雖假定個人的能力與投資是相對應的；但我們不難發現較有能力者，亦將較易對其人力資本進行累積的工作（如較易爭取到受教育的機會、受教育的時間可能較長等）。當然，這樣的推測也並不是沒有例外：有鑑於人力資本的提升，經常是相當耗時而昂貴的，因此也有學者認為，個人人力資本累積的方式，係來自於其理性的抉擇，與大社會的影響關係不大。這樣的說法可在 Antonio（1997）的研究中得到印證。Antonio 對於義大利高等教育畢業生比例偏低的現象，進行了深入的觀察與分析。他的發現指出，雖然教育對於獲得較好的職業及較高的社會經濟地位有潛在的競爭力，但人們考慮到投資教育的成本非常昂貴、完成教育之後也需要相當的時間才能得到相對應的回收。因此，在當地人們放棄接受高等教育，直接進入勞動市場的決定，常被認為是理性或可以接受的。不過，由於該文並未估計機會成本，也沒有測量受高教育程度者在因受教育所延宕的工作時機，在日後究竟能否獲得「合理」的補償。這幾點關鍵議題則仍值得我們深入探討。尤其值得我們注意的是，即便學界對相關於人力資本的討論已有許多的質疑與意見，但時至今日，人力資本論的一項基本主張卻仍普遍為學界所接受：個人之能力、所受教育及工作經驗，是形成薪資收益不平等之最重要因素（如劉姿君, 1992；Sakamoto and Powers, 1996；Tseng, 1997；陳憶芬, 1998；Hsu and Chen,

1999 等)；而薪資所得也一直被視為是估計人力資本的最佳指標。

(二) 篩選假說

較之於人力資本論，篩選假說（或稱文憑主義）較沒有完整的定論。其基本假設乃在於僱主們認同學校教育的篩選功能，而獲有文憑的畢業生被「想當然爾」地認定具有較佳的能力。因此，僱主們選才遂以學校教育當成其選擇較佳能力學生的機制，獲得較完整教育的勞工也因而有較高的工資（Miyahara, 1988）。

Arrow (1973) 認為，篩選的過程即為僱主依據不同的員工「特質」，賦予其不同之職業，處理不同的工作，亦獲得不同之薪資。所謂的特質可分為兩種，一種是不能改變的屬性，如：年齡、性別、種族和外部資源等；另一種則是顯示個人有無操作能力的訊息，如教育程度和健康狀況（也見 Whitehead, 1981）。因此，篩選理論之基本主張即為認定學校教育和僱主在選擇勞工之特質是相關連的。如 Meyer (1977) 指出，社會中的個人，根據他所受的教育年數和種類，而被「配置」到社會上的某個位置。這個過程和他真正在學校裡學到什麼，並無關聯。換句話說，學校教育的篩選過程，使僱主得以對求職勞工之特質進行評估；而勞工們在學校接受教育的年數，則為個人特質的重要部份（Tam and Tang, 1998）。所以，從僱主的角度來看，學校教育將能使勞動者所具備的有價值特徵（諸如生產力、學習能力、普通智力、對工作執著程度和毅力等）呈現在勞動市場上，供其揀選，而僱主們也願意支付等同這個篩選機制的價值。另外，更有研究顯示，傑出的工作表現，並不是由學校習得之勞動市場所需之專業技能所產生的；而是和個人的天賦能力及某些非認知技能有較高的相關。因此，篩選論者強調，學校教育只是一種鑑定而非生產的機制（Blaug, 1976；Bowles and Gintis, 1976）：學校教育本身並不會增加勞動者的真實生產力，其呈現的價值係為其教育憑證代表的「象徵」意義。

必須特別提出的是，此派學者們說明學校教育經篩選過程而影響人們薪資收入的過程；但他們也一再強調，學校教育本身並不會增加受教育者的生產力。換言之，從篩選理論的角度來看，經學校教育所得的一紙證書，雖能提高人們獲得高薪職業的機會，但對於生產過程中的技能則沒有明顯助益。甚至，在許多對文憑主義的批判言論中，更不諱言地指出文憑主義將形成學校教育與任何經濟生產能力完全無關的情況（Bowles and Gintis, 1976；Collins, 1971；1979）。由此觀點

來看，將教育當成一種篩選工具，背後其實隱涵著階級的衝突與維護（或合理化）優勢地位者既得利益的過程（Sakamoto and Powers, 1995: 229）。換言之，透過文憑主義之機制，具有某些特定身份之階級可將其地位與所擁有之資源，傳遞給下一代或具有相似階級或身份之後輩。

此外，Sorensen（1977）主張工作與薪資之關聯性遠較個人教育與薪資之關聯性為大；其他相關領域的學者們（如 Thurow, 1975; Althausser and Kalleberg, 1981; Sorensen and Kalleberg, 1981; Ishida, Spilerman, and Su, 1997）強調薪資競爭（Wage Competition）與職缺競爭（Vacancy Competition）皆對勞工的薪資所得有重要的影響，更在在指出勞動市場中的實際雇用方式，並非依照經濟學者所宣稱的邊際產量決定論；而是涉及複雜的行政規則、企業之組織結構、以及升遷管道。

質言之，人力資本論者強調，教育將增加勞工們的生產力。而雇主們亦皆依勞工的邊際生產量給付薪資。因此，獲高教育的人享有高薪，是理所當然的事。同時，人力資本論者主張，教育可視為一種投資，受教育所需的直接成本（學費負擔）及間接成本（因延宕參與勞動所損失的收益），都可在日後勞動市場中所獲得的高薪資得到回饋。另一方面，持文憑主義觀點的學者強調，教育與薪資所得之所以相關，乃是因為雇主們常以求職者的學歷或文憑，作為篩選的工具，而教育本身未必和真實勞動過程中的生產量有太大的關係。換句話說，工作性質對於薪資高低的影響要比勞工的個人特質還重要；而經過篩選（或排序高位）的勞工即容易獲得高薪的工作，也容易升遷；但絕不是因為他們有較好的生產技能，或貢獻出較大的生產量。

國內曾同時檢討人力資本論及文憑主義的研究不多，僅見江豐富（1990: 1995）以生命循環所得函數，驗證國內勞動市場進用員工的依據。但本研究嘗試進行的努力是稍有不同的：我們企圖發展出一估計文憑主義的量化指標，來計算文憑（或學歷）在臺灣勞動市場中可能享有的相對優勢；再區分人力資本與文憑主義對個人薪資產生的淨效果；進而能以此實證研究對相關理論進行測試。除此之外，相信研究方法上能有所貢獻，並能豐富相關議題的討論。同時，對雇主與政策制定者在給付及設定勞工薪資的分寸拿捏，應該也能有所助益。

最後，還需提出說明者，我們不是偏執地意欲評斷出上述人力資本論與篩選假說二者孰優孰劣，也不認為此二理論是完全互斥與對立的。事實上，如同陳寬

政與劉正（2001：2）文中對「教育或職業階層對流中，究竟有多少成份是因教育或職業結構改變而產生的，又有多少成份係因社會文化鼓勵上進與成就而造成的？」的討論一般，我們相信，人力資本論與篩選假說根本上即代表著對社會經濟現象中供給面與需求面的說明。所以，一個較完整（或週到）的說法，當然就是人力資本論與篩選論都只能說明事實的一部份。然而可惜的是，至今文獻僅多討論前者，也未見任何相關於篩選假說的實証研究；至於以此概念討論學校教育與企業徵才及勞工薪資之關係者就更不多見了。鑑於相關研究結果的缺乏，我們現在只能強調從雇主的角度來思考之需求（亦即篩選）層面的問題，實在需要被討論。因此，本研究嘗試探究人力資本論與篩選假說二者在社會發展過程中，是否有相互消長的情況，亦更顯重要。下節中，我們將敘述本研究所使用的方法及設計。

參、研究方法與設計

如文前所述，要完整地探討文憑主義在台灣勞動市場中實際產生的影響力量，必須同時考慮勞工及雇主兩層面。因此，在研究過程中，我們除了應用官方釋出的資料進行分析之外，也根據本研究的需要，以對企業人事部門進行的訪查來作補充。藉由此深入訪談所獲得企業人事部門徵才與給薪的相關訊息，與我們實証分析的結果相對照，當能對台灣的文憑主義是否僅為一遍存之迷思作一評斷，也更有助於相關知識的累積。

（一）量化的資料分析

實際操作上，我們使用自 1979 年至 1998 年五月行政院主計處的台灣地區人力資源運用調查資料來進行分析。這項調查資料包含了台灣地區勞工們的個人資料，工作內容、職位、規模與地點，前月（即當年四月份）的薪資，服務於現今單位的時間等資訊。為量化估計文憑主義（或篩選假說之機制），將勞工們的學歷或受教育年數予以排序，是首先要進行的。我們應用排序百分比例（percentile）的概念，使每位勞工均有一對應於其所處位置的相對分數（Schooling Percentile；

以 SP 表示)。¹

之後，為考量不同年齡層 (cohort) 的勞工因文憑所能享有的優勢自然不同，我們也有必要依年齡群組分開討論。我們將採用一般人口學中的五歲組來區分：20 歲至 24 歲者為一組，25 歲至 29 歲者為一組，30 至 34 歲者為一組，以下類推。最高一組為 60 至 64 歲部份的勞工。經分組與排序後，每位勞工在與其年齡相仿的勞工組中，將各處於一特定的位置。其分數以 SPA 表示 (Schooling Percentile by Age)。舉例來說，若某勞工是該年齡組中唯一具有大學文憑者，其相對分數即為 100 (因不可能有相對位置更高者居於其前)；倘某勞工未受任何教育，那麼他的相對分數則非常接近於 0 (因幾乎沒有相對位置更低者位於其後)。當然，也象徵著他將無法在文憑主義的環境中，享有任何優勢。

其次，我們必須注意到，此相對分數將隨著個人的參考比較團體 (reference group) 或競爭對手的不同而不同。舉例來說，在「假設婦女的就業情形受到性別區隔的歧視」的前提下，我們設定了另外兩個估算的指標：SPG (Schooling Percentile by Gender) 及 SPAG (Schooling Percentile by Age and Gender)。

下一步，我們即假設薪資收益 (Y) 為教育的絕對效果 (受教育年數；SY)、相對效果 (所受教育的相對高低；SP) 與工作經驗 (EXP) 的函數如式 (1)：

$$Y = f(SY, SP, EXP) \quad (1)$$

其次，可應用 Mincer (1974) 之古典模型 (稍加修改)，成為式 (2)：

$$\ln WAGE_i = \alpha + \sum_{k=1}^K \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (2)$$

式 (2) 中，對依變項 ($\ln WAGE$) 的計算，我們採用各勞工當月收入 (Y) 除以其工作時數，得到平均時薪 (WAGE) 後，再取其自然對數 (natural logarithm) 得到 $\ln WAGE$ 。如此的處理過程，除可較符合迴歸分析所需的先驗假設外，計算結果經還原後，也可估計出各自變項每變動一單位，依變項所更動的百分比率，是較佳的測量方式 (Hauser, 1980)。方程式 (2) 等號右邊的 α 為截距 (intercept)； β_k 代表第 k 個自變項 X_{ki} 對依變項產生的影響效果； ε_i 代表迴歸分析的殘

¹ 本概念於 1979 年由 Sorensen 首次提出，但至今未見任何以此概念進行的實際操作與資料分析。另外，其提出之公式較本文所使用者為複雜，為： $SAS = 100 * [-\ln(1-SP/100)]$ 。經我們比較該指標和本文所使用的百分等級，結果相近。因此，我們捨繁就簡，不另外對該公式進行說明，也不顯示

差項。模型中所使用各變項之名稱、定義與測量方式詳見表一。

表一、各變項之名稱、定義、與測量方式

| 變數名稱 | 定義、與測量方式 |
|------------------|---|
| WAGE | 調查前月之平均時薪 |
| LnWAGE | 前月平均時薪之自然對數 |
| SY | 教育年數：將受訪者之教育程度依正常的修業年限計算。小學以下者為 0 年；小學程度者為 6 年；國（初）中程度為 9 年；高中（職）程度為 12 年；專科學校為 15 年；大學為 16 年；研究所或以上為 20 年 |
| SP | 學歷之百分等級：代表各勞工在與其同性別且年齡相仿的勞工群組中，其學歷之相對高低位置 |
| EXP | 經驗年數：受訪者加入勞動市場的年數 |
| EXP ² | 經驗年數的平方值 |
| IND | 工作之行業別：將之區分為農林漁牧業、製造業、營造業及水電燃氣業、商業、通信與運輸倉儲業、金融保險及不動產業、服務業等七類；以農林漁牧業為對照組，設定其餘行業為 IND1 至 IND6 六個虛擬變項 |
| OCC | 工作之職業別：依據標準職業分類表之分類方式，區分為專門技術人員、行政主管人員、監督佐理人員、買賣工作人員、服務工作人員、農林漁牧狩獵人員、基礎體力工及操作工等六類；以基礎體力工及操作工為對照組，設定其餘職業為 OCC1 至 OCC5 五個虛擬變項 |
| SIZE | 工作之企業規模別：依企業之人數多寡將之區分為 1-9 人、10-49 人、50-99 人、100-499 人、500 人以上等五類；以 1-9 人之企業為對照組，設定其餘企業規模為 SIZE1 至 SIZE4 四個虛擬變項 |
| AREA | 工作之地區別：依工作地點將之區分為直轄市、省轄市及其他地區三類；以其他地區為對照組，設定直轄市 AREA1 及省轄市 AREA2 兩個虛擬變項 |

以其為測量工具的分析結果。

分析過程中，關於教育的變項有二：一為教育年數的長短（SY），取其代表人力資本的意涵；二為所受教育的相對位置高低（SP），象徵著文憑主義（或篩選機制）。對教育年數與最高學歷的排序位置此二變項的特性，我們必須另加說明：教育年數的計算係依受訪者之教育程度，以一般正常的修業年限轉化計算。從人力資本論的角度來看，教育年數對薪資產生的效果，乃來自於個別勞工對生產技能的投資，是一種屬於比率層次的變項（ratio-level variable）。另一方面，學歷的排序位置在性質上則有所不同：我們應用排序百分比比例的概念，使每位勞工均有一對應於其處位置的相對分數。換句話說，此分數必須是個別勞工和與其年齡相仿的勞工群比較之後才產生的高低順位，是一種屬於順序層次的變項（ordinal-level variable）。另外，考慮工作經驗的平方值（EXP²）係引用 Sorensen（1975）的理論：工作經驗與薪資的變動（或成長率）經常成一平方性（quadratic）的線性相關，原因為員工的向上流動模式（upward mobility patterns）與其單位科層結構所要求之工作經驗，以及其個人籌碼將隨年齡而遞減等現象，皆有一定程度的相關性。

透過上述之迴歸分析，我們可得到各變項對收入所產生的加成效果，並進而析離出文憑主義與人力資本在台灣勞動市場的作用。其次，我們將檢驗人力資本論與文憑主義對台灣勞工薪資收入模型的適用性，以比較資料與模型之適合度及各理論變項的解釋力，來發現更多的證據。第三，由於我們的分析，使用了縱貫台灣勞動市場二十年的資料，對於象徵人力資本及文憑主義的教育變項所能產生的影響效果，及其在社會變遷過程中相對消長的現象，皆能有所掌握。

（二） 深入訪談

研究進行至此，我們雖提出了一系列合理可行的量化指標來測度文憑主義，並利用該指標來估計學校教育究竟經何機制（人力資本的累積或文憑主義的篩選）而影響個人的職業與薪資收入等成就；但到目前為止，學界仍少見對勞動市場中雇主們的想法及其徵才憑藉進行有系統的深入研究。為避免過度一廂情願的想像，深入訪談乃是我們可以考慮的做法。我們希望藉由深入訪談來獲得企業人事部門徵才與給薪的相關訊息。訪談的重點將包括下列幾項：（1）企業徵才的管道、費用與效率；（2）所屬員工的學歷分佈及比例；（3）薪資制度及其與員工學歷的

相關性；(4) 人事及考核制度；(5) 行面試時的最重要條件；(6) 員工的平均年資與離職狀況；(7) 學校教育與實際工作的落差情形；(8) 企業界對學校教育的建議等。

整個研究過程中，我們共訪談了三十四家企業的人事主管。訪談時間從 1998 年至 2000 年底，每次約進行兩小時。關於我們實施深入訪談的對象，皆為我們在執行研究計劃期間，透過親友介紹，進行聯繫，同時考量行業別與企業規模所作的最後選擇。這些企業若依其行業區分，可歸納如下：製造業 (M)：包括六家電子公司 (M1-M6)、三家汽車公司 (M7-M9)、三家成衣廠 (M10-M12)；營造廠兩家 (T1-T2)；商業 (C)：包括兩家進出口貿易公司 (C1-C2)、兩家百貨量販店 (C3-C4)、兩家旅行社 (C5-C6)；服務業 (S)：包括兩家樂器公司 (S1-S2)、兩家律師事務所 (S3-S4)、兩家會計師事務所 (S5-S6)；金融保險業四家 (I1-I4)；倉儲公司兩家 (O1-O2)；通訊業者兩家 (W1-W2) 等。

訪談的過程，係採具引導性的訪談方式 (引自趙碧華與朱美珍 1995：351)，讓我們的訪問具結構性、不致失去重點 (如前所述之八項主要議題)，同時又能維持高度的彈性。訪談時，除了與人事部門主管面談，也多得到其首肯地參觀了員工們的工作環境。我們全程錄音，也輔以當場的筆記記錄。整理資料時，尤重作者與助理們的討論，也檢討缺失、要求改進，以期訪談所蒐集到的資訊更完整，可以累積，也更能掌握各企業運作的脈絡性 (contextual meanings)。

肆、分析結果

(一) 資料分析的發現

我們應用 1979 年至 1998 年主計處的人力運用調查資料，選擇 16 歲 (含) 以上，65 歲以下，服務於私人企業機構的勞工，作為我們的分析對象。經過上節所述的操作與計算，在迴歸模型中所使用之各變項的基本統計值 (包括平均值與標準差) 皆列於表二。²

² 因受限於篇幅，我們無法完整地呈現 20 年的詳細資料。僅將 1979、1989、1998 三年度的資料製成表二。如讀者需要每年的統計資料與詳細的分析結果，請逕向作者索取。

表二、各變項之平均值與（標準差）

| 變數名稱 | 1979 | 1989 | 1998 |
|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 個人平均時薪 (WAGE) | 28.326 (34.365) | 81.119 (43.422) | 161.027 (106.314) |
| 平均時薪之自然對數 (LnWAGE) | 3.238 (0.447) | 4.293 (0.436) | 4.981 (0.418) |
| 教育年數 (SY) | 7.961 (3.762) | 9.590 (3.727) | 11.087 (3.448) |
| 學歷之百分等級 (SP) | 33.323 (32.064) | 35.302 (31.863) | 40.543 (29.587) |
| 工作經驗 (EXP) | 16.093 (13.458) | 17.126 (12.886) | 17.496 (12.066) |
| 工作經驗之平方 (EXP2) | 440.085 (619.892) | 459.333 (611.197) | 451.678 (553.265) |
| 性別 (SEX) | 0.638 (0.481) | 0.589 (0.492) | 0.590 (0.492) |
| 製造業 (IND1) | 0.532 (0.499) | 0.517 (0.500) | 0.400 (0.490) |
| 營造業及水電燃氣業 (IND2) | 0.142 (0.349) | 0.117 (0.321) | 0.147 (0.354) |
| 商業 (IND3) | 0.095 (0.294) | 0.137 (0.344) | 0.171 (0.376) |
| 通信與運輸倉儲業 (IND4) | 0.055 (0.228) | 0.042 (0.201) | 0.041 (0.199) |
| 金融保險及不動產業 (IND5) | 0.010 (0.100) | 0.023 (0.149) | 0.054 (0.227) |
| 服務業 (IND6) | 0.090 (0.287) | 0.127 (0.333) | 0.169 (0.375) |
| 專門技術人員 (OCC1) | 0.029 (0.168) | 0.055 (0.228) | 0.105 (0.307) |
| 行政主管人員 (OCC2) | 0.006 (0.080) | 0.008 (0.090) | 0.029 (0.167) |
| 監督佐理人員 (OCC3) | 0.114 (0.318) | 0.160 (0.367) | 0.179 (0.384) |
| 買賣工作人員 (OCC4) | 0.062 (0.241) | 0.093 (0.290) | 0.070 (0.256) |
| 服務工作人員 (OCC5) | 0.053 (0.223) | 0.067 (0.250) | 0.104 (0.305) |
| 農林漁牧狩獵人員 (OCC6) | 0.059 (0.230) | 0.032 (0.177) | 0.014 (0.119) |
| 10-49 人企業 (SIZE1) | 0.300 (0.458) | 0.297 (0.457) | 0.338 (0.473) |
| 50-99 人企業 (SIZE2) | 0.097 (0.295) | 0.095 (0.293) | 0.082 (0.274) |
| 100-499 人企業 (SIZE3) | 0.157 (0.363) | 0.151 (0.358) | 0.127 (0.333) |
| 500 人以上企業 (SIZE4) | 0.067 (0.250) | 0.061 (0.230) | 0.064 (0.245) |
| 直轄市 (AREA1) | 0.276 (0.447) | 0.287 (0.453) | 0.247 (0.431) |
| 省轄市 (AREA2) | 0.157 (0.364) | 0.155 (0.362) | 0.188 (0.390) |
| 樣本數 | 13,249 | 17,412 | 18,461 |

我們以 1991 年物價指數為標準，在將各年的新台幣幣值作了調整後，1979 年台灣勞工的平均時薪為 28.33 元，1989 年為 81.12 元，至 1998 年則增加為 161.03 元。³在各教育相關變項方面，平均教育年數在二十年間有明顯增加的現象：1979 年為 7.96 年；1989 年為 9.59 年；1998 年則更延長至 11.09 年。若再仔細觀察平均教育年數在 20 年間的變化，我們更可發現其成長趨勢非常和緩而穩定。然而，學歷相對位置之平均值在 20 年間成長的幅度則明顯地以近十年為最劇：從 1979 年的 33.23，1989 年的 35.40，1998 年則驟升為 40.54。這是有其重要意義的：在 1970-80 年代，各年齡層勞工的教育程度相近，因此其相對高低差異不大；之後隨著台灣高等教育不斷擴張，導致各年齡層之勞工教育程度差異擴大，相對高低之差距益形明顯，平均值也因此上揚。換言之，學歷相對位置平均值的上升，傳遞出台灣職場中勞工們教育程度高低差別逐漸擴大的訊息。

勞工的性別比例部份，男性勞工在 1979 年佔 63.8%，1989 與 1998 年皆約佔 59%。此數據的逐年下降，雖反映出女性勞動參與率的日漸提高；但與男性相比，仍呈相當差距，也顯示仍有許多成長空間。至於參與勞動的經驗年數部份，1979 年至 1998 年也有相當幅度的成長，從平均 16.09 年增加到 17.50 年。除台灣勞動參與率的提高可作說明外，也象徵著勞動人口年齡組成的改變，使年長的勞工越來越多。

關於勞工所從事之行業，在我們選擇的樣本中，於 1979 年有 53.2% 的勞工從事製造業，14.2% 從事營造業及水電燃氣業，9.5% 從事商業，5.5% 從事通信與運輸倉儲業，1% 從事金融保險及不動產業，9% 從事服務業；而從事農林漁牧業者則為 7.6% ($100\% - 53.2\% - 14.2\% - 9.5\% - 5.5\% - 1\% - 9\% = 7.6\%$)；至 1998 年，變化較大的是製造業比例明顯下降（成為不到 40%），而商業、服務業、金融保險及不動產業之比例增加幅度較大（依次為 17.1%，16.9% 和 5.4%）。

³ 事實上，因本文著重於探討學校教育對薪資所能產生的影響效果，該影響效果並不會因幣值的調整與否有所變化。但學界對於實時性的資料分析，常以某年度之物價指數為標準，調整各年度的幣值。為使讀者們對本文所陳之各年度的基本統計值，能有較為直觀的概念並易於比較，我們也選擇了如此的操作方式。

表三、迴歸分析結果

| | 1979 | | | 1998 | | |
|-----------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | 模型一 | 模型二 | 模型三 | 模型一 | 模型二 | 模型三 |
| SY | 0.038 (0.001) | | 0.026 (0.002) | 0.037 (0.001) | | 0.023 (0.002) |
| SP | | 0.003 (0.000) | 0.001 (0.000) | | 0.004 (0.000) | 0.002 (0.000) |
| EXP | 0.037 (0.001) | 0.039 (0.001) | 0.037 (0.001) | 0.024 (0.001) | 0.026 (0.001) | 0.025 (0.001) |
| EXP2 | -0.001 (0.000) | -0.001 (0.000) | -0.001 (0.000) | -0.000 (0.000) | -0.000 (0.000) | -0.000 (0.000) |
| SEX | 0.266 (0.007) | 0.279 (0.007) | 0.266 (0.007) | 0.271 (0.005) | 0.278 (0.005) | 0.272 (0.005) |
| IND1 | -0.197 (0.021) | -0.195 (0.022) | -0.198 (0.021) | -0.112* (0.036) | -0.111* (0.036) | -0.111* (0.036) |
| IND2 | 0.012* (0.023) | 0.013* (0.023) | 0.012* (0.023) | 0.147 (0.037) | 0.146 (0.037) | 0.148 (0.037) |
| IND3 | -0.157 (0.025) | -0.153 (0.025) | -0.158 (0.025) | -0.070* (0.037) | -0.069* (0.037) | -0.070* (0.037) |
| IND4 | -0.025* (0.025) | -0.023* (0.025) | -0.026* (0.025) | -0.045* (0.038) | 0.047* (0.038) | 0.045* (0.038) |
| IND5 | -0.017* (0.037) | -0.015* (0.037) | -0.019* (0.037) | 0.085* (0.038) | 0.089* (0.038) | 0.085* (0.038) |
| IND6 | -0.191 (0.025) | -0.186 (0.025) | -0.192 (0.025) | -0.072* (0.037) | -0.068* (0.037) | -0.070* (0.037) |
| OCC1 | 0.341 (0.020) | 0.367 (0.020) | 0.338 (0.020) | 0.202 (0.010) | 0.207 (0.010) | 0.195 (0.010) |
| OCC2 | 0.581 (0.038) | 0.611 (0.038) | 0.579 (0.038) | 0.444 (0.015) | 0.449 (0.015) | 0.435 (0.015) |
| OCC3 | 0.143 (0.012) | 0.157 (0.012) | 0.140 (0.012) | 0.086 (0.008) | 0.096 (0.008) | 0.083 (0.008) |
| OCC4 | 0.101 (0.016) | 0.102 (0.016) | 0.097 (0.016) | 0.059 (0.011) | 0.061 (0.011) | 0.054 (0.011) |
| OCC5 | -0.007* (0.015) | -0.000* (0.015) | -0.007* (0.015) | -0.048 (0.010) | -0.045 (0.010) | -0.048 (0.010) |
| OCC6 | -0.142 (0.025) | -0.147 (0.025) | -0.143 (0.025) | -0.065* (0.040) | -0.079* (0.040) | -0.070* (0.040) |
| SIZE1 | 0.132 (0.008) | 0.135 (0.008) | 0.132 (0.008) | 0.044 (0.006) | 0.044 (0.006) | 0.043 (0.006) |
| SIZE2 | 0.158 (0.012) | 0.165 (0.012) | 0.158 (0.011) | 0.079 (0.009) | 0.082 (0.009) | 0.079 (0.009) |
| SIZE3 | 0.169 (0.010) | 0.178 (0.010) | 0.169 (0.010) | 0.137 (0.008) | 0.141 (0.008) | 0.136 (0.008) |
| SIZE4 | 0.214 (0.013) | 0.219 (0.013) | 0.213 (0.013) | 0.182 (0.011) | 0.188 (0.011) | 0.181 (0.011) |
| AREA1 | 0.082 (0.007) | 0.085 (0.007) | 0.082 (0.007) | 0.073 (0.006) | 0.071 (0.006) | 0.071 (0.006) |
| AREA2 | 0.019 (0.009) | 0.022 (0.009) | 0.019* (0.009) | -0.010* (0.006) | -0.009* (0.006) | -0.010* (0.006) |
| Intercept | 2.485 (0.025) | 2.599 (0.024) | 2.497 (0.026) | 4.063 (0.039) | 4.322 (0.037) | 4.150 (0.041) |
| RSQ | 0.435 | 0.430 | 0.436 | 0.456 | 0.454 | 0.457 |

說明： 1、括弧內之數值為各參數之標準誤 (standard error)。
2、具星號 (*) 標示者，代表參數估計未達 $p < 0.01$ 之顯著水準。

接下來，根據上一節之式(2)，我們設計了三個模型，以1979年至1998年的資料，逐年分別進行迴歸分析，部份結果請見表三。⁴

模型一所選用的教育相關變項為教育年數：在1979年其參數估計值為0.038，代表的意義是，當其他條件皆不變的情況下(*ceteris paribus*)，勞工的教育年數每增加一年，可提高其薪資的3.9% ($e^{0.038} - 1 = 0.039$)；1998年的估計值為0.037，影響效果為3.8% ($e^{0.037} - 1 = 0.038$)。在工作經驗方面，1979年對勞工薪資的影響與教育年數相當(亦為3.8%左右)，但至1998年則下降為2.4% ($e^{0.034} - 1 = 0.024$)；工作經驗的平方值的影響效果，在各年皆為負值，也都達統計上的顯著水準。顯示出勞工工作經驗的長短對其薪資產生的影響是「遞減性增加」的(經驗年數的影響效果為正值；經驗年數平方的效果為負值)。男女性別對薪資產生作用的程度在1979年至1998年間，變化不大(皆為0.27)左右。代表男性在薪資上較女性約享有31% ($e^{0.27} - 1 = 0.31$)的優勢。

至於產業的部份，相對於農、林、漁、牧及礦業來說，其他產業的勞工薪資表現不一，有較大優勢的包括水電燃氣業、運輸倉儲及金融保險業等。勞工的職業對薪資也有一定的影響，其中以專門性技術性人員及監督管理人員最為有利。這應可歸結到近年來產業結構的轉變，已從傳統的勞力密集的轉為資本密集及技術密集型態，此時勞動市場對專門性及技術性人才的大量需求，會提昇其薪資的水準。

企業規模方面，各企業規模的勞工薪資，平均來說，都要比在1-9人的小型企業工作的勞工來得高。尤其是在500人以上的企業工作的勞工，其薪資之相對優勢最大。這說明了企業規模確實會影響其勞工薪資，且企業規模愈大，對薪資影響的程度也愈顯著(Stolzenberg, 1978)。同時，分析結果也顯示，二十年來，企業規模對薪資影響的程度呈逐年下降的趨勢；這和劉正等人(1996)以1982年與1992年所作的分析結果，也不謀而合。另外，工作地點的選擇對薪資也會產生一定程度的影響(都市化成程度較高者較有利)，但僅限於台北及高雄二直轄市；省轄市的影響效果則大多未達統計0.05的顯著水準，這樣的發現則與Tseng(1997)的研究結論類似。換言之，現今台灣的都市發展迅速，省轄市和其他縣轄市的都

⁴ 如前所述，全部呈現二十年的資料分析結果將佔用太多篇幅。因此僅以1979年與1998年的分析結果製成表三。完整的分析結果與表格，我們將以下段的圖一及圖二來顯示。

市化的程度已無太大差異，省轄市的薪資水準也因此和其他地區並無明顯的不同。

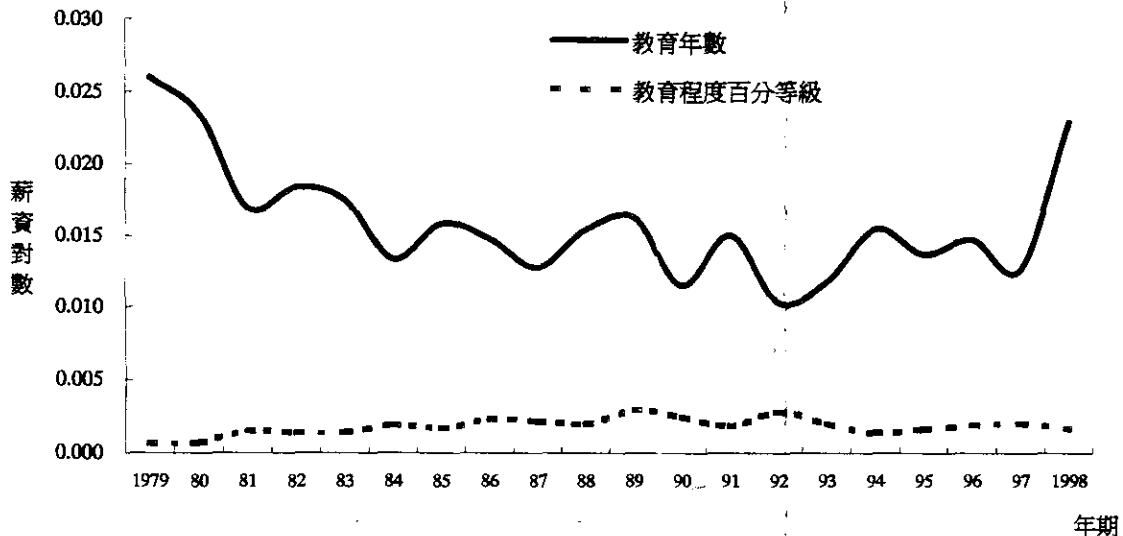
模型二則為我們檢証篩選理論的代表。所分析的變項皆與模型一中者相同，僅將教育年數改為教育的百分等級。教育的百分等級在 1979 年至 1998 年間，對時薪對數皆產生的顯著的影響，其值為 0.003 至 0.004 左右。以 1979 年為例，意謂著對個別勞工而言，當其在與之年齡相仿的勞工群中，教育程度的相對位置每提高 10%，將使其薪資增加 3% ($e^{0.003} - 1 = 0.003$)；1998 年則為 4% ($e^{0.004} - 1 = 0.004$)，其估計都達到統計 0.01 以上的顯著水準，顯示此變項的確能對現存於勞動市場中的文憑主義或篩選過程，進行頗為貼切的說明。至於其他變項個別之影響效果，則多與其在模型一中的表現類似。

模型三是我們最關心的完整模型：同時考慮了本文所陳的人力資本及文憑主義兩個變項，以期能析離出文憑主義與人力資本在台灣勞動市場的作用。⁵同時，由於我們的分析，使用了縱貫台灣勞動市場二十年的資料，對於象徵人力資本及文憑主義的教育變項所能產生的影響效果，在社會變遷過程中相對消長的現象，將能有所掌握。和我們所預期的情況一樣，當同時考慮教育年數與學歷的百分等級時，二者個別的淨效果皆有下降的現象：在 1979 年，教育年數對薪資產生的淨影響成為 2.6% ($e^{0.026} - 1 = 0.026$)；學歷百分等級的淨效果也下降為 0.001，代表的意義是，當控制了絕對的教育年數之後，個別勞工在與之年齡相仿的勞工群中，教育程度的相對位置每提高 10%，將使其薪資增加 1% ($e^{0.001} - 1 = 0.001$)。1980 年至 1997 年，教育年數產生的淨效果大致呈現出緩慢下降的趨勢（範圍約在 0.020 至 0.010 之間），但 1998 年又大幅提升為 0.023；學歷百分等級的淨效果在二十年間的表現，則相對地較為穩定，且有微幅上升的現象。在 1998 年，學歷百分等級每提高 10%，對薪資能產生提高 2% 的淨效果 ($e^{0.002} - 1 = 0.002$)。此二教育變項在 1979 至 1998 二十年間，對於勞工薪資產生的影響效果詳見圖一。⁶

⁵ 本文所討論的兩個教育變項（教育年數與學歷的百分等級）的相關程度雖頗高（達 0.73-0.79），但其個別影響的淨效果乃正是我們最關心的。我們了解，在迴歸分析中，自變項的相關程度太高，將可能產生共線性（multi-collinearity）的問題；但我們也必須注意到，除了完全相關的變項（ $r=1$ ）將形成無從進行參數估計的困難外，共線性本身並不會影響參數估計的正確性（Wonnacott and Wonnacott, 1981：84-88）。因此，本文中模型三的設計仍有必要，且其參數之估計仍屬最佳之不偏估計（BLUE；best linear unbiased estimator）。

⁶ 此處需要補充說明的是，我們的量化分析企圖能析離出教育年數與學歷排序對薪資產生的淨效果，在模型設計中，控制了學界常用的各種變項。然而，多方控制變項則將可能產生低估教育之影

圖一、教育年數與教育百分等級對薪資對數產生的影響（原始係數）



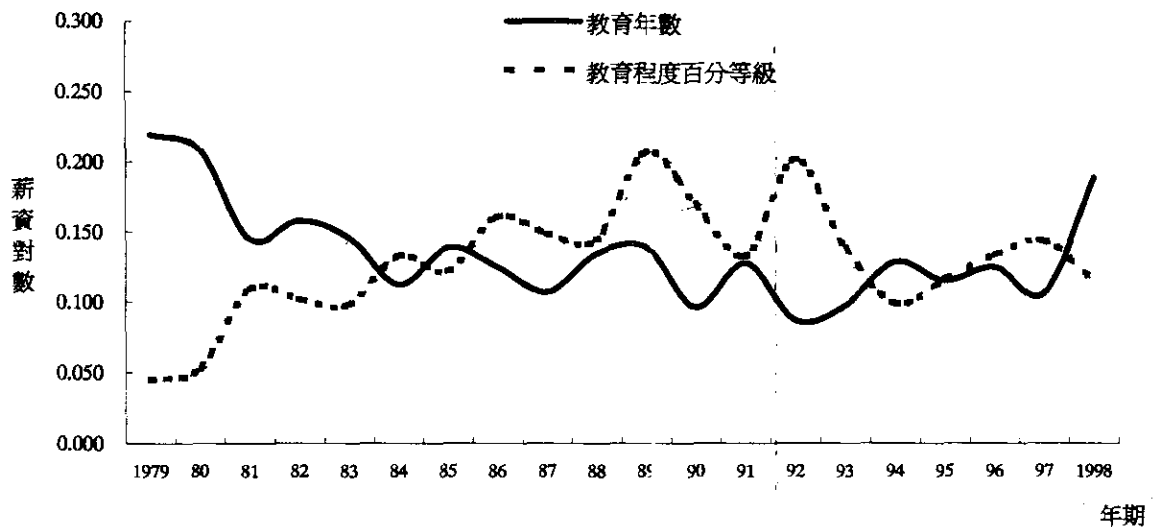
我們另外必須特別強調的是，圖一所顯示的結果係為 1979 年至 1998 年，在臺灣勞動市場中，教育年數及教育百分等級對薪資對數產生的淨影響效果。但如文前所述者，教育年數是一種比率層次的變項；學歷的排序位置是一種順序層次的變項。二者的性質不同，量度單位也不一樣。尤其，不能以教育年數所能產生的影響效果皆大於學歷等級所能產生的效果甚多，即誤以為人力資本的重要性比文憑主義來得大。為了避免誤導讀者，也為了能較為妥切地說明二者在 20 年間相對重要性的變化，我們另以標準化的迴歸係數來呈現這些項訊息，見圖二。

從圖二，我們可以清楚地看到教育年數及教育百分等級對薪資對數產生的影響在二十年間相對重要性的變化：在 1980 年代初期及最近幾年，絕對的教育年數對薪資所產生的影響效果要高於學歷百分等級；學歷的百分等級的效果在 1980 年代末期至 1990 年代初期，則呈現出「相對較重要」的現象；其餘年代，二者大致相近。如此的現象傳遞出臺灣高等教育擴張，已逐漸對臺灣勞動市場產生影響的重要訊息：1980 年代起，文憑主義的影響力與日俱增（圖二中虛線前半成上升趨勢），但根據教育部的統計（1997），從 1987 年到 1995 年間，台灣計新成立 18 所

情形。因此，我們也對「未考慮行業別與職業別」的模型，進行了分析。其結果詳見文末附圖。我們發現，這兩種模型設計產生的分析結果差異不大，相信將不致影響本文的結論。

大學院校，約占當時所有大學院校數的三分之一，當高等教育如此地趨於大眾化，高學歷已不再高不可攀的同時，學歷的相對高低所能產生的區辨力量則必將日漸模糊；文憑主義所代表的象徵條件，優勢也必然不若以往（圖二中虛線後半已成下降趨勢）。因此，對最近獲得高學歷（或即將獲得高學歷）的勞動市場新進人員而言，其能否獲得優渥的相對報酬，將是我們未來該密切注意的。

圖二、教育年數與教育百分等級對薪資對數產生的影響（標準化係數）



最後，讓我們回頭看看表三所陳各模型的解釋能力（RSQ）：六個模型之 RSQ 分佈在 0.43 至 0.46 之間，就實證資料的使用而言，皆屬可接受的模型（Gannicott, 1986）。換言之，如此高的 RSQ 數值，顯示了表三之各模型都有相當的解釋能力。我們當可宣稱，就台灣的勞動市場而言，人力資本論及篩選理論皆具有部份程度的適用性。

（二）深入訪談的內容整理

我們將訪談的錄音記錄譯成文字稿後，再依各項議題進行作了整理。本節將作的說明，包括了企業界對高等教育大量擴張及教育品質的看法；企業的薪資制度與員工學歷間的關係；員工學歷及其流動間的討論；以及僱主們與一般家庭間對文憑主義的看法歧異等。

首先，我們了解，近年來台灣地區之高等教育不斷地擴張，雖然提高了一般人進入大專院校就讀的機會，職場中獲有高學歷者也越來越多。如此的政策，究竟有無提高實質生產能力或增強國力的問題，國內已有學者討論，並強調「教育擴充未必對經濟發展有所貢獻」（見黃毅志，1998：47）；國外的相關研究最近則更是重視（如Bils and Klenow，2000；Hanushek and Kimko，2000等）。一般咸認教育擴張與經濟成長間的因果關係已漸漸模糊，甚至近來的教育擴張應為經濟發展的結果。換句話說，過度的教育擴張不但已不能對社會經濟產生提升的影響，教育本身的目的也非常可能被忽視。在此我們姑不對台灣的教育政策多作評斷，但從企業主的眼光來看，的確存在著如此的疑慮：

「這是教育太多的結果。你看教育多了，素質就會下降。所以現在的專科好比以前的高職，大學也不那麼難考。像我那時大學錄取率才不到20%，哪像現在已經60%、70%！整個教育水準都下降了。除了一些少數學校幾個有名的科系之外，其他都差不多，都不太好。既然這樣，所以起碼要用個專科的...」（M1）

由雇主們的態度看來，他們認為台灣社會現今的確已存在著「過度教育」的問題，一般人對教育已過度地投資；同時，也造成人們所學非所用、學用不相稱的情形日益嚴重。另外，也有業者今天幾乎是用一種「不怕沒人作」的心態來揀選勞工。這樣的現象也實在是其來有自：面對著職場中豐沛的人力，業者們要求的條件越來越苛，也就不足為奇了。

「專科與高職相比的話，我們會用專科。原因有兩個：第一是素質的問題。以我們的經驗來看，專科生的素質比高職好。第二是精兵政策。我們公司人員很穩定，是因為我們採精兵政策，用人很精簡及小心，且希望未來有發展性，而專科比高職有發展性...」（C2）

「我們會用研究所的。因為我們公司現在很賺錢，不在乎付的薪水比較高。所以我們會用研究所畢業的。」（M6）

其次，雇主們徵才時對應徵者所具備文憑的要求，大致可歸納為三種考量：

第一是基本要求。雖然，我們了解進用一位員工，業界必須經過多方面的考核（對較高職位或影響力較大職務人才的遴選，更是如此）；然而在業界面對眾多應徵者，但資訊又相對缺乏的情況下，應徵者的學經歷則成了較能信賴的篩選工具；而關於工作的經驗與內容，也常是伴隨著文憑被詢問的要件。

「你至少要有一定的文憑，我才能用你。其實這也不能怪這個社會，因為我們在篩選人的時候，第一步我們只能從書面資料看起。所以我們只能從學歷開始挑選，所以我重視也是沒辦法的。」(W2)

「除了 performance 與 potential 的表現，員工履歷上的學經歷背景可用來證明自己的才能；此外美商公司還重視語文能力，皆有利於升遷。」(C1)

「徵才啟事已將能力與學歷篩選過了，到了面談時，leadership behavior 領導行為與語文能力更是公司所重視的。」(M5)

「學歷是個能在短時間內了解能力高下的指標；高學歷其實不是只代表著一張紙，它代表的是一些嚴謹的訓練。其實市場上是以能力作為導向，只要能力好，學歷好壞也不是重點。可是如何能在短時間內了解能力的高下？學歷是個指標。一般而言，我認為高學歷其實不是只代表著一張紙，它代表的是一些嚴謹的訓練，例如在唸碩士的過程中，學到了很多研究的方法，以及思維的方式。在我們這麼大的公司裡，有許多的系統，如生產系統，HR 系統等，在這麼複雜的系統裡，如何能找出這些系統的問題？想出解決的方法？除非有一套非常縝密的思維模式，來找出問題，或是一套非常科學的方法，才能夠分析出來。一般沒受過這樣訓練的人，就想在這複雜的環境裡生存，提出建議或是往上爬，是有他的困難性。」(M3)

再者，對僱主而言，新進員工最重要的，莫過於其在工作上是否能夠迅速地「上手」，提高企業產能。因此，我們有必要將各企業因其行業別所需的不同技術與工作經驗分開討論，讓業界重視文憑的實質內涵得到澄清。

「除了特殊的部門，譬如說工程部的情況，就要看個人的技術及相關經驗。因為看現場，一定要有經驗。所以雖然小學畢業但很有經驗及能力，我們還是會

用他。」(T2)

「不一定，這要看工作的要求而定。如果要求會某種技術的話，我們會以技術為考量，這時學歷就不考慮。」(O1)

「我們不太重學歷的，都只是高中程度而已。因為他們肯作、肯跟客人們低頭，所以服務態度很好。」(I3)

「我們大部份應付台灣客人，所以不需要高學歷；而專業部門如會計及資訊，我們就比較會看學歷。」(S1)

「看履歷的時候，相關的工作經驗與學歷，以及所學的科系，是最重要我們第一個會去考慮的；接下來我們會去考慮到相關經驗，是否有在相關的公司做過，而且原先工作的公司的背景亦列入考量，之後再看與主管單位提出的特別需求是否符合？例如多少年的經驗等，比較配合主管這邊的，所以我們也會根據他們提出的需求再來做篩選。」(M4)

除此之外，訪談中我們也得到了許多關於業界憂心社會一味地盲從於「文憑主義」產生的誤導或負面影響的訊息。有許多人主指出，文憑主義可能僅是一種不斷被渲染和誇大的社會價值觀。然而，雇主們果真皆唯文憑是問嗎？高學歷者即代表最優秀、最合作、最努力的一群嗎？事實上，也不盡然。從雇主們徵才時的諸多疑慮，我們似乎可說，業界對文憑的觀感，存有一種「又愛又恨」的矛盾心態。

「有時候高學歷比較難管，而且認同度低，所以我們喜歡用高職的。認同度高一點，我們喜歡用。其實因為在工地是蠻苦的，」(T1)

「學歷越高他們越高傲，所以大學研究所我們不太用。」(I2)

「高中職及專科皆可擔任時，我會用高中職的。因為用高於此職務本來相應的學歷，以後會留不住的。所以我會用高中職的，」(C5)

「面試程序先看履歷表，我們會看他是不是本科畢業，再看工作經驗。我們也喜歡用剛畢業的人，像白紙，我們比較好訓練。而且會多留一兩個以防人員流失。」(O2)

從雇主們徵才的角度討論文憑主義的影響，雖然應較為直接，也正是本文所企圖強化量化研究所能得到有限結論的作法；但若配合著本文之前所陳的實証分析結果，我們在文憑與薪資制度這個問題上，也找到了更多的線索。

「如果沒有要求技術，就要看薪資而定。看寫的薪資誰寫得低，就用誰。」
(M12)

「公司有很大的轉變，以前跟現在差很多。以前是有差別的：以前是密薪制，我們根據應徵者的薪資期望來加減。我們心中有個底數，應徵者寫低時我們就依照他寫的給薪；如果太高時我們就砍。但現在不會了，公司最近建立了一套薪資制度。現在什麼樣的學歷就給什麼樣的薪水，不會有公私立差別及性別差異，大家都一樣。」(I1)

「公司以學歷起薪。高職、五專、三專、大學、研究所都不一樣。但學歷只在進來時有效。即使在職中去念研究所的話也一樣，不會重調薪資，而是把學歷的提升，列入年終及升遷的考核中。」(C3)

「我們依學歷定其相應的職務等級。如高中就是助理員，大學及專科就是辦事員。起用薪水方面是本俸加職務加給及交通加給。本俸照學歷起薪，但男女相差 1000 元。因為公司認為男生當兵，所以每月補助 1000 元。」(S5)

「建立一套和學歷相關的制度是一種趨勢。我們當然要考量學歷，尤其要注意到底學歷與薪資怎麼算才合理。」(M8)

除了立即可見的薪資之外，文憑與升遷部份的討論，一直是為人所重視的，也有學者聲稱文憑與晉升為高階管理人才的機會密切相關 (Ishida et al. 1997)；但在這部份我們訪談業界所得到的訊息，則與江豐富的研究結果較為相近：台灣地區職場中以教育甄選為主的職業並不多。我們發現，文憑能使勞工跨過基本的門檻，獲得職位；但在日後的升遷與發展過程，其原有的文憑「光環」，似乎不見得能有多大用處。

「一般在我們公司裡，升遷並未受到學歷的影響。」(M9)

「我們都有一套關於升遷的方式，會有一些條件上的限制，例如任職多少年，

職等，主要是 performance。由直屬主管打考績，方式多採雙向溝通 two-ways communication 的方式，除了 performance，還有就是看 personality，看是否有盡責，這是比較 common sense 的。我想應該是開始工作時先訂定工作目標，在中間過程看是否有與主管互動，然後看主管是否有給回應。performance 而言，較廣義的定義，就是看是否有達成工作目標，這是最重要的，其他週邊的，例如與同事相處態度等，這些都會考量進去。另外，升遷也涉及到未來幹部主管的培訓。無論是職等與職稱的升遷，都一定與 performance 有關。例如職等，年資滿一定年數就會往上升，因為我們公司還比較新，因此很多人還沒有職等上的升遷；至於職稱，更是與 performance 結合在一起。」(M2)

最後，我們有必要對遍存於台灣社會的文憑價值觀（或稱文憑主義之迷思）與現實工作情境中僱主們的期待，作一統整比較：

「我們的社會蠻重視文憑的。父母對孩子的期望多來自這個社會共同的價值觀，這種價值觀可能遠大於企業的需求。企業的需求其實是有限的，但社會的價值觀卻是無限的。我們不是不重文憑，但是從長期用人的觀點，經驗的累積，我們比較著重的是人格特質。如果只重視學歷的話，經驗告訴我們，對公司及他個人都不好。」(S4)

誠如該人事主管所說，也如文前所述，雖然僱主們皆談到了文憑在今日台灣社會中的重要性，也坦承將文憑作為一項省時省力的篩選工具是有其理由的；但在我們討論到的其他議題上，如薪資制度，如升遷管道，乃至於培訓機會等，根據僱主們的陳述，仍多由其員工們實際的工作表現與考績來決定。因此，在現實社會中，文憑主義並不具有任何「壓倒性」的強大影響力；相對的，我們認為文憑主義很可能只是一種積非成是，且被過度誇大的價值觀。我們這樣的主張，與本文前半部呈現的實証分析結果，是相契合的：二十年來，絕對的教育年數與相對的學歷位置對勞工薪資皆產生相當程度的影響。至於其間二者消長的部份，學歷的百分等級在 1980 年代末期至 1990 年代初期，呈現出「相對較重要」的現象；在 1980 年代初期及最近幾年，則與絕對的教育年數所產生的影響效果相距甚大；

其餘年代則二者大致相近。因此，這些發現可再次呼應江豐富的研究結果：文憑主義在台灣勞動市場中，並未如一般人想像地「那般嚴重」。然而，倘若社會大眾遲遲未能破除文憑主義的迷思，仍不顧一切地對教育施以超額投資，那麼在勞動市場中所能得到的回饋，相對來說，是太不值得的。

伍、討論與結語

學校教育在勞動市場中究竟如何產生影響力？人力資本論與篩選假說的競爭說明早已行之有年，兩種說法都有相當的理論基礎，但遺憾的是，學界仍少見對篩選論或文憑主義的認定及實際測量方式有所著墨；也未見對勞動市場中的實際狀況，進行長期與深入的觀察。本文一方面設計一估算篩選理論的量化指標，使文憑主義之抽象概念能有客觀的認定標準，並使用該指標對 1979 年至 1998 年台灣地區人力運用調查資料進行分析；一方面也對企業的人事主管進行深入訪談，以獲得更關鍵而完整的資訊。相信如此的努力，能對台灣的文憑主義究竟是否僅為一迷思，作出更客觀的評斷。

我們實証分析的結果顯示，人力資本論與篩選理論在台灣勞動市場皆具相當的適用性；也說明了學校教育，不論是絕對的受教育年數或所受教育在市場中的相對高低，均對勞工的薪資所得有重要的影響。本文所陳之量化指標為客觀認定篩選假說（或文憑主義）之概念，提供了一個可行的參考操作方式；另外，由於我們分析的資料涵蓋了二十年的時程，並分解出人力資本與文憑主義在台灣勞動市場的個別淨效果，也呈現了其間二者的消長現象：前者先降後升；後者則因教育過度擴張而先升後降。相信對探討學校教育與勞動市場之間連結的問題，提供了一個新的討論基礎；未來相關主題的研究，當可有更豐富而細緻的討論。

其次，在我們進行深入訪談所獲得的資訊部份，我們非常肯定的是，文憑是雇主們在不確知求職者生產力時，最佳的雇用員工之工具及給薪之標準。換言之，文憑的確是在目前台灣社會中，個人求職時的必要條件；但對文憑是否影響個人其後的發展，學界的研究則不盡相同：有學者認為，「高學歷者，初職較高，即使其初職與低學歷者一樣，現職仍較高」（章英華等 1996：80）；也有學者指出，「初職與目前服務單位的第一個職位，皆對現職有影響力，但兩個教育晉升的變項（指

大學與專科程度)並沒有顯著作用,表示從事過職位的累積性強,但學歷並無太大影響」(蔡瑞明與林大森,2000:161)。相信這樣不同的說法,係因討論對象之教育程度範圍不同所致。整體而言,我們相信在企業實際之徵才過程中,人力資本論與篩選假說的論點皆可得到部份的支持,而其條件及先後順序也是相當清楚的。當雇主的要求是強調求職者的能力或生產力時,雇主較易採人力資本取向;當其無法確知求職者的能力時,文憑則成爲很好的篩選工具。但對員工日後在企業內的升遷與發展,我們並未發現文憑存有實質的影響力量。

然而,此遍存於台灣社會之「文憑主義的迷思」,實際上對社會有非常負面的影響。如文前所引述者,在現今社會中,若僅握有一高職之畢業文憑,對獲得錄用的機率是十分不利的。這樣的情況,對企業而言,可能喪失了進用一優秀人才的機會;對高職畢業生而言,在社會刻板印象形成之後,其主觀的自我認同更將遭到打擊,甚至認爲自己比不上不具任何專業訓練與工作能力的高中畢業生(林大森,1998);對一般民眾而言,教育似乎也成爲影響其階級認同(而非職業與收入)的最重要因素(黃毅志,1994);無形中增強了社會重「文憑主義」的可信度,進而不斷追求高學歷。但在勞動市場中,卻又形成過度教育或面臨實際回饋不若預期的窘境。

最後,我們也願意指出與本文相關的議題,未來的研究應還有幾方面可作努力:根據本研究的發現,雖然我們主張,文憑主義似僅爲一迷思,它對勞工之薪資雖有相當程度的影響,但對其未來的升遷與發展則未必有明顯的作用。然而,若我們斷然地直稱文憑主義在台灣並非太重要,似乎也不甚中肯;因爲關於討論對象的選擇與時機,皆可能左右我們的研究結論(Liu,2000)。從諸多訪談記錄中可發現,文憑主義的作用的確存在,且其影響可能在勞工們進入勞動市場之前,或獲得工作之前即已開始。然而,除了深入訪談所蒐集的資訊之外,我們進行資料分析的對象,皆爲已在勞動市場中工作且獲得薪水報酬的員工。因此,文憑主義對失業或正處於謀職階段的勞工有何實質影響,人力資本的投資與生產力之間的關係,將來都應作更深入的探討;另外,勞工的理性選擇、其待業的原因及期間,亦值得我們進行討論。我們也因此強調,業界工作史資料檔的建立,對未來的研究是非常必要的。最後,因社會大眾對文憑主義的迷思所造成的資源浪費及惡性循環,則是亟需教育有關單位尋求對策的。

陸、參考文獻

- 江豐富
1990 「文憑主義在台灣市場的重要性：以學歷取才還是以人力資本取才？」《經濟論文》18(2):129-178。
1995 「以文憑還是以人力資本取才？台灣地區實証研究」《教育研究資訊》3(5):17-35。
- 林大森
1998 「台灣地區家庭背景對中等教育分流的影響：高中／高職與公立／私立差異之探討」《東吳社會學報》8:35-77。
- 黃毅志
1994 「台灣地區民眾主觀階級認同」，《東吳社會學報》3:265-292。
1998 「教育階層、教育擴充與經濟發展」，《國立政治大學社會學報》28:25-55。
- 章英華、薛承泰與黃毅志
1996 《教育分流與社會經濟地位：兼論對技職教育改革的政策意涵》。行政院教育改革審議委員會：教改叢刊 AB09。
- 陳億芬
1998 「教育對就業之影響：人力資本論與勞動市場區隔論之探討」，《教育研究資訊》6(5):86-99。
- 陳寬政
1982 「能力與成就的社會學考察」，《中國社會學刊》6:45-64。
- 陳寬政與劉正
2001 「台灣教育發展對教育流動所產生的影響：結構流動的分析」，尚未發表文稿。
- 趙碧華與朱美珍（編譯）
1995 《研究方法》，台北：雙葉。
- 蔡瑞明與林大森
2000 「教育與勞動市場的連結：以台灣的教育分流為例」，編入劉兆佳、尹寶珊、李明坤與黃紹倫編之《市場、階級與政治：變遷中的華人社會》，頁143-190。香港：香港中文大學亞太研究所。
- 劉正、Arthur Sakamoto、楊文山
1996 「教育年數與企業規模對薪資產生的邊際效果：以台灣地區為例的模型分析」，編入陳肇男、劉克智、孫得雄與江豐富主編之《人口就業與福利》，頁155-176。台北：中央研究院經濟研究所。
- 劉姿君
1992 教育投資與薪資報酬—人力資本理論之應用，國立政治大學碩士論大學與專科程度大學與專科程度文。
- Althausen, Robert P. and Arne L. Kalleberg
1981 "Firms, Occupations, and the Source of Labor Markets: A Conceptual Analysis." Pp. 119-149 in *Sociological Perspectives on Labor Markets*, edited by Ivar Berg. New York: Academic Press.
- Antonio, S.

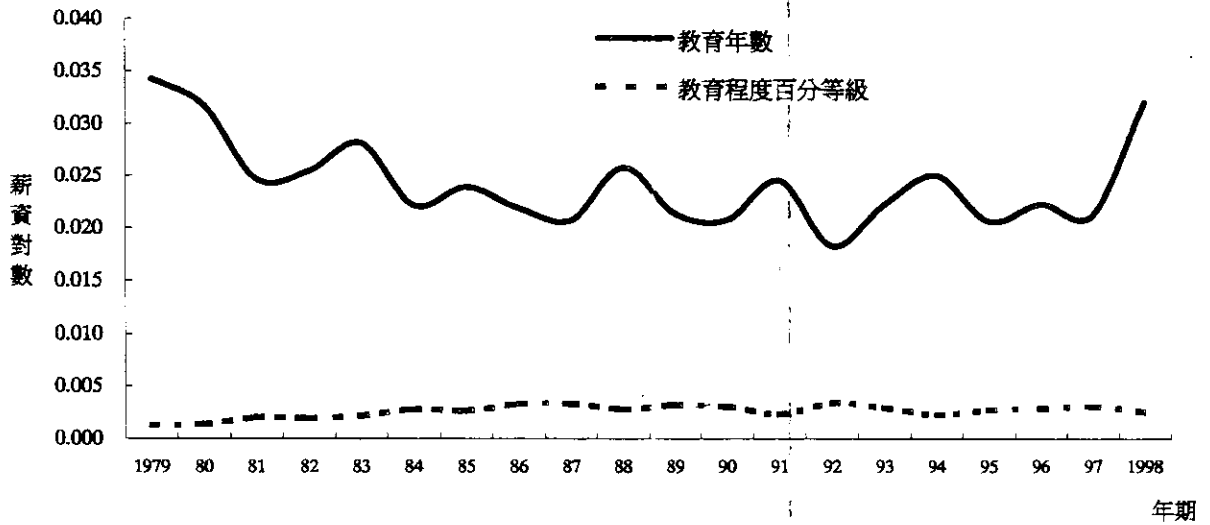
- 1997 "Why Are there Few Secondary Education and University Level Graduates in Italy? Structural Constraints and Actor's Rational Decisions as Causes of the Limited Expansion of Higher Education." *Polis* 11: 345-365.
- Arrow, Kenneth J.
1973 "Higher Education as a Filter." *Journal of Public Economics* 2: 193-216.
- Becker, G. S.
1975 *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bils, Mark and Peter J. Klenow
2000 "Does Schooling Cause Growth?" *American Economic Review* 90(5): 1160-1183.
- Blaug, Mark
1976. "The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey." *Journal of Economic Literature* 14(3): 827-55.
- Bowles, S. and Gintis, H.
1976 *Schooling in Capitalist America*. New York: Basic Books.
- Cain, Glen G.
1976 "The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey." *Journal of Economic Literature* 14: 1215-1257.
- Chiswick, B. R.
1974 *Inequality: Regional Analyses Within A Human Capital Framework*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Collins, Randall.
1971 "Functional and Conflict Theories of Educational Stratification." *American Sociological Review* 36:1002-1019.
1979 *The Credential Society*. New York: Academic Press.
- Featherman, D. L. and Hauser, R. M.
1978 *Opportunity and Change*. New York: Academic Press.
- Frank, Robert H.
1984 "Are Workers Paid their Marginal Products?" *American Economic Review* 74: 549-571.
- Gannicott, K.
1986 "Women, Wages, and Discrimination: Some Evidences from Taiwan." *Economic Development and Cultural Change*: 721-30.
- Griliches, Z. and Mason, W. M.
1972 "Education, Income, and Ability." *Journal of Political Economy*: S74-S103.
- Hanushek, Eric A. and Dennis D. Kimko
2000 "Schooling, Labor-force Quality, and the Growth off Nations." *American Economic Review* 90(5): 1184-1208.
- Hauser, Robert M.
1980 "On 'Stratification in a Dual Economy (Comments on Beck, Horan, and Tolbert, 1978)." *American Sociological Review* 45: 702-712.
- Heckman James, Anne Layne-Farrar, and Petra Todd
1996 "Human Capital Pricing Equations with an Application to Estimating the Effect of Schooling Quality on Earnings." *The Review of Economics and Statistics* 78: 562-610.

- Hsu, Chen-min and Chien-liang Chen
 1999 "Human Capital and Dynamic Wage Structure: Evidence from Taiwanese Labor Market." *The National Chi-Nan University Journal* 3:129-182.
- Ishida, Hiroshi, Seymour Spilerman, and Kuo-Hsien Su
 1997 "Educational Credentials and Promotion Chances in Japanese and American Organizations." *American Sociological Review* 62: 866-882.
- Jaeger, David A. and Marianne E. Page
 1996 "Degrees Matter: New Evidence on Sheepskin Effects in the Returns to Education." *The Review of Economics and Statistics* 78: 733-740.
- Jenks, C. et al.
 1972 *Inequality: A Reassessment of the Effect of Family and Schooling in America*. New York: Harper and Row.
 1979 *Who Gets Ahead? The Determinants of Economic Success in America*. New York: Basic Books.
- Lang, Kevin and William T. Dickens
 1988 "Neoclassical and Sociological Perspectives on Segmented Labor Markets." Pp.65-88 in *Industries, Firms, and Jobs*, edited by G. Farkas and P. England. New York: Plenum Press.
- Liu, Jeng
 2000 "The Effect of Schooling on Productivity: Human Capital or Credentialism?" Paper presented at the Taiwanese Sociological Association Annual Meetings, December 12-13. Taipei, National Taipei University.
- Meyer, John W.
 1977 "The Effects of Education as an Institution." *American Journal of Sociology* 83:55-77.
- Mincer, Jacob
 1974 *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Miyahara, K.
 1987 "Inter-College Stratification: The Case of Male College Graduates in Japan." *Sociological Forum* 3:25-43.
- Muzzin, Linda, G. Brown, and R. Hornosty
 1995 "Gender, Educational Credentials, Contributions and Career Advancement." *CRSA/RCSA* 32:151-168.
- Rosenzweig, Mark R.
 1995 "Why Are There Returns to Schooling?" *American Economic Review* 85(2): 153-158.
- Sakamoto, Arthur and Meichu D. Chen
 1991 "Inequality and Attainment in a Dual Labor Market." *American Sociological Review* 56: 295-308.
- Sakamoto, Arthur and Daniel A. Powers
 1996 "Education and the Dual Labor Market for Japanese Men." *American Sociological Review* 60: 222-246.
- Sorensen, Aage B.
 1975 "Growth in Occupational Achievement: Social Mobility or Investment in Human Capital." Pp.335-60 in *Social Indicator Models*, edited by K. C. Land and S. Spilerman. New York: Russell Sage Foundation.

- 1977 "The Structure of Inequality and the Process of Attainment." *American Sociological Review* 42: 965-78.
- 1979 "A Model and a Metric for the Analysis of the Intragenerational Status Attainment Process." *American Journal of Sociology* 85:361-384.
- Sorensen, Aage B. and Arne L. Kalleberg
 1981 "An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs." Pp. 49-74 in *Sociological Perspectives on Labor Markets*, edited by Ivar Berg. New York: Academic Press.
- Spence, Michael
 1981 "Signaling, Screening, and Information." In S. Rosen (ed.), *Studies in Labor Markets*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Stolzenberg, Ross M.
 1978 "Bringing the Boss Back In: Employer Size, Employee Schooling, and Socioeconomic Achievement." *American Sociological Review* 3:813-828.
- Tam, Tony and Stephen Tang
 1998 "What Do the Quantity and Quality of Schooling Do? Evidence and Implications." Paper presented at the International Sociological Association Annual Meetings, January 7-9, 1998. Taipei, Taiwan.
- Thurow, Lester C.
 1975 *Generating Inequality*. New York: Basic Books.
- Tseng, Min-chieh
 1997 *Labor Market Segmentation and Earnings Determination Processes in Taiwan: 1981, 1985, and 1992*. Unpublished Ph.D. Dissertation. Department of Sociology, The University of Wisconsin at Madison. Madison, WI.
- Van der Meer, P. and R. Wielers
 1996 "Educational Credentials and Trust in the Labor Market." *KYKLOS* 49:29-46.
- Weiss, Andrew
 1995 "Human Capital vs. Signalling Explanations of Wages." *Journal of Economic Perspectives* 9(4): 133-154.
- Whitehead, A. K.
 1981 "Screening and Education: A Theoretical and Empirical Survey." *British Review of Economic Issues* 3(8): 44-62.
- Willis, R. and Rosen, S.
 1979 "Education and Self-selection." *Journal of Political Economy* 87: S7-S36.
- Wonnacott, Thomas H. and Ronald J. Wonnacott
 1980 *Regression: A Second Course in Statistics*. New York: Wiley.

柒、附錄

附圖一、教育年數與教育百分等級對薪資對數產生的影響（原始係數；
分析模型中未控制行業與職業別）



附圖二、教育年數與教育百分等級對薪資對數產生的影響（標準化係數；
分析模型中未控制行業與職業別）

