

The Labor Mobility Pattern, Gender Inequality, and Cohort Characteristics in Taiwan

Jian-Jhou Chen¹, Jeng Liu^{2*}

¹Department of Medical Sociology, Kaohsiung Medical University, Kaohsiung, Taiwan

²Department of Sociology, Tunghai University, Taichung, Taiwan

Email: jjchen69@gmail.com, [*jliu@thu.edu.tw](mailto:jliu@thu.edu.tw)

Received: Jun. 19th, 2014; revised: Jul. 1st, 2014; accepted: Jul. 11th, 2014

Copyright © 2014 by authors and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

Abstract

According to our data analyses, Taiwan's industrial and occupational structures have been changed dramatically. Although the labor mobility pattern can be partially predicted by the labor market segmentation theory, taking the occupational structure change into account will make our explanation more complete. Additionally, the mobility differences among male and female workers diminished while the disadvantages for older workers worsened during the last two decades.

Keywords

Labor Mobility, Occupational Structure, Gender Inequality, Cohort Characteristics

台湾劳动流动的模式、性别差异与年龄特征

陈建州¹, 刘正^{2*}

¹高雄医学大学医学社会学与社会工作学系, 高雄, 台湾

²东海大学社会学系, 台中市, 台湾

Email: jjchen69@gmail.com, [*jliu@thu.edu.tw](mailto:jliu@thu.edu.tw)

收稿日期: 2014年6月19日; 修回日期: 2014年7月1日; 录用日期: 2014年7月11日

*通讯作者。

摘要

根据我们的分析结果显示，台湾的行、职业的结构曾有明显改变。虽然劳力市场区隔理论可以解释部分劳动力的动向，但若一并观察工作结构的变迁，方能得到更为完整的说明。此外，两性劳动力的流动模式，在过去二十年间有“逐渐趋同”的现象；而在不同年龄层劳工方面，劳动力流动模式的差异则是扩大的，年长劳动力的流动愈趋不利。

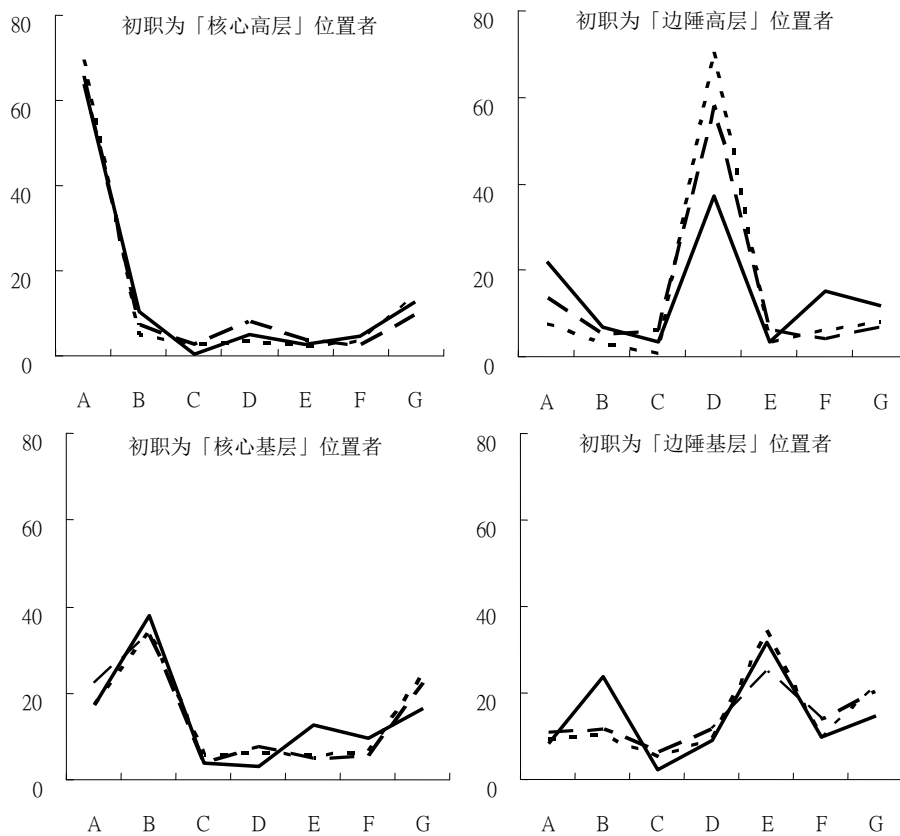
关键词

劳动流动，职业结构，性别差异，年龄层特征

1. 台湾劳动流动的模式

承《台湾的产业变迁与劳动流动：1985~2005》文中的重要发现[1]，为了更清楚呈现产业结构变迁与流动模式的关系，我们将六种初职位置者在 1985 年、1995 年与 2005 年的工作位置分布情形绘制如图 1。

配合图 1 所示三个年度的工作结构，可以发现：初职为核心高层、核心基层、边陲基层与边陲次要者，在图中所呈现的三条曲线重迭情形，高于初职为核心次要与边陲高层工作者，而前四者的工作规模是呈现扩张或稳定；后两者的规模则呈现缩小，此意指结构变迁对于流动模式具有重要意义。此外，细看后可以发现，初职为核心高层与边陲次要者，他们的线图的重迭程度最高，而这两者分别为内部劳动



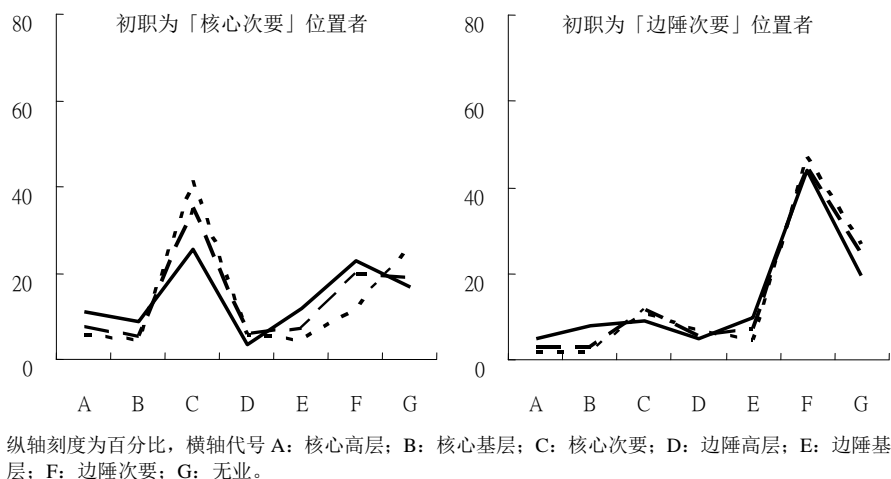


Figure 1. Labor market position distribution by first occupation, 1985-2005

图 1. 不同初职者在 1985~2005 年时的劳动位置百分比

市场强度光谱的两端，最优势者得以保持优势；最劣势者前无进路，后无可退，只好守成。

接下来，我们另将劳动力依“性别”与“年龄层”作区分，以讨论不同群体的流动模式。

2. 劳动流动模式的性别差异

图 2(a)~图 2(c)呈现 1985、1995、2005 年 25~54 岁者，不同初职的男女流入各劳动位置(现职)的比率。首先，让我们观察初职为首要高层工作者的流动模式性别差异情形，如图 2(a)。

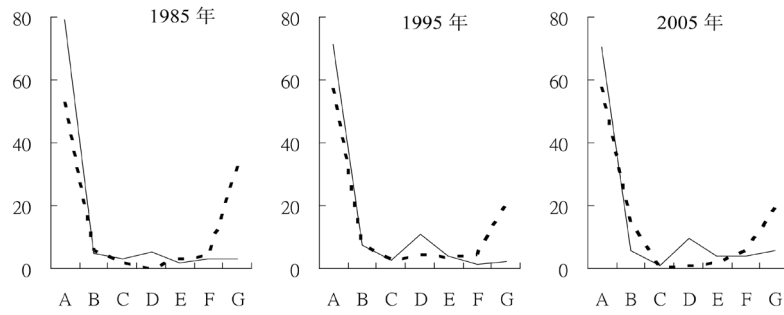
1985 年，初职为核心高层位置者维持在此位置的男性约有 79%，女性约 53%。随着时间越晚近，男女在这方面的差异逐渐减小，至 2005 年，维持原位置者，男性下降至约 71%；女性则增加至约 58%。由于初职位置者维持原位置的比率大致不变，可知被替代者主要为男性。在流入其它位置的情形方面，男性主要转入边陲高层位置；而女性则主要是退出劳力市场，但比率则逐渐降低，转而增加流入核心基层位置(2005 年)。另外，就这类初职位置的男女而言，他们在“维持原位置”与“退出劳力市场”的比率，呈现逐渐接近的趋势。

初职为边陲高层位置者，他们的现职仍维持在这个位置的比率，男性比女性高，1985 年时，男性约 75%；女性约 58%。随着时间的增加，男女维持现状的比率均呈下降趋势，1995 年、2005 年，男性为 65%、44%；女性则为 45%、25%。值得注意的是他们的流动差异，在此类工作机会减少之下，男性主要转换至核心高层位置；女性则是退出劳力市场或转移至边陲次要位置(2005 年时)。

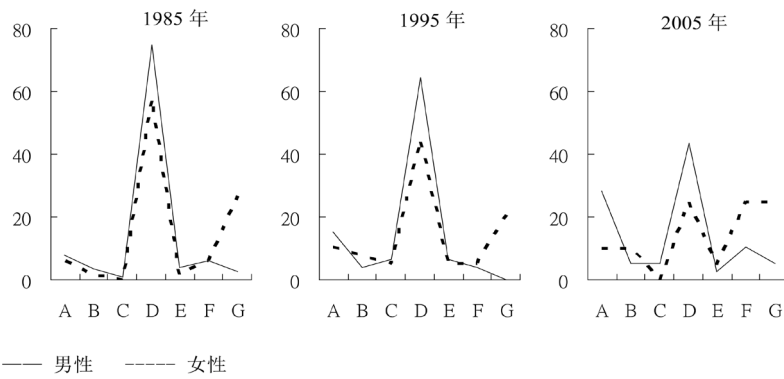
综合上述初职为首要高层工作者的男女流动差异，无论是核心部门或是边陲部门，男性往另一部门高层位置移动的比率，都高于女性。另外，初职为核心部门高层的女性，如果发生流动，退出劳力市场的比率渐减、向核心基层位置移动的比率渐增；但初职为边陲高层位置的女性不仅退出劳力市场的比率未明显降低，流入边陲次要部门工作的比率却增加。似乎在内部劳力市场发展较佳的首要高层部门，对男性的流动较为友善；而对女性而言，核心部门提供较佳的流动条件，优于边陲部门。

接着，让我们观察初职为首要基层工作者的流动模式性别差异情形，如图 2(b)。在初职为核心基层者方面，男女最大的差异是：男性主要流向核心高层；女性主要为离开劳力市场，但退出劳力市场的比率，男女逐渐相近，且图中男女曲线重叠程度也逐渐提高。初职为核心基层位置者，现职仍维持在此位置的比率，1985 年时，男女各约 38%、31%。而 1995、2005 年，女性在这方面的比率已高于男性。在流入其它位置的情形方面，男性主要转入核心高层位置；女性则倾向于退出劳力市场。同样地，女性退出

初职为核心高层位置者

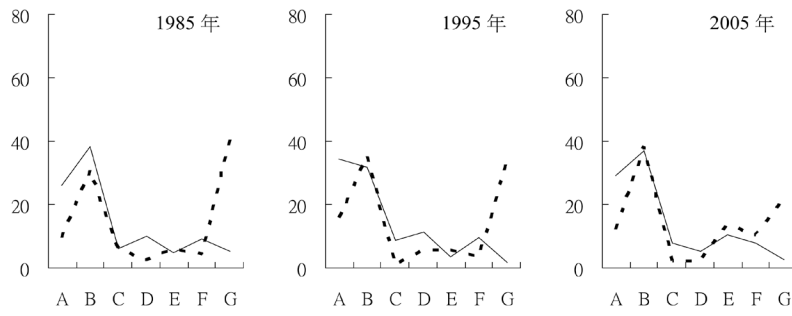


初职为边陲高层位置者

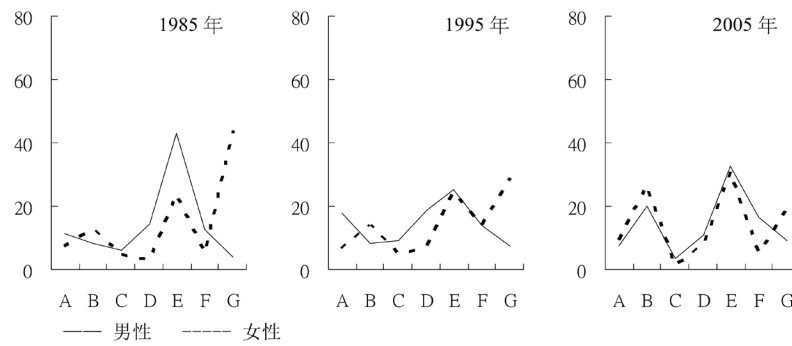


(a)

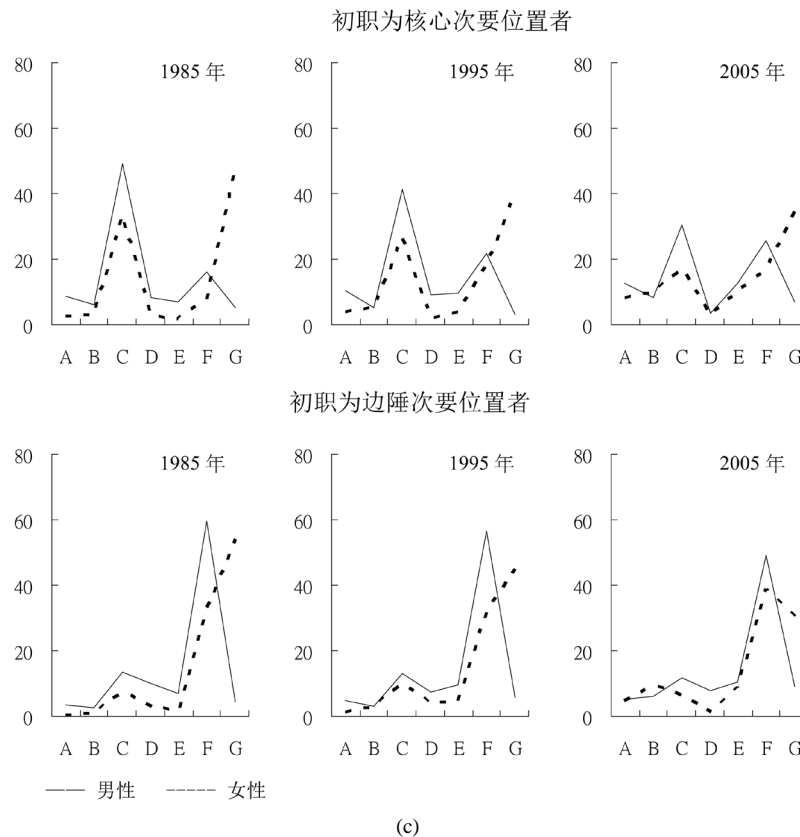
初职为核心基层位置者



初职为边陲基层位置者



(b)



纵轴刻度为百分比，横轴代号 A：核心高层；B：核心基层；C：核心次要；D：边陲高层；E：边陲基层；F：边陲次要；G：无业

Figure 2. (a) Primary upper class mobility by gender; (b) Primary lower class mobility by gender; (c) Secondary sector mobility by gender

图 2. (a) 初职为首要高层工作者的劳动流动模式性别差异；(b) 初职为首要基层工作者的劳动流动模式性别差异；(c) 初职为次要工作者的劳动流动模式性别差异

劳力市场的比率，随时间的趋于晚近而逐渐降低，转而增加流入边陲基层与边陲次要的位置。就这类初职位置的男女而言，他们在“维持原位置”、“流入其它位置”与“退出劳力市场”的比率，呈现逐渐接近的趋势。

在初职为边陲基层位置者方面，同样也是呈现性别差异逐渐缩小的趋势。初职为边陲基层者，其现职仍维持在这个位置的比率，两性间的差异是逐渐降低的：1985年时，男性约43%；女性约23%；至2005年，男性为32%；女性则为31%。他们转换至核心基层位置的比率，男女都增加了；女性退出劳力市场的比率，则随着时间的增加逐渐降低。

就初职为首要基层位置者而言，男性向高层位置(包括核心与边陲部门)移动的比率高于女性，尤其是核心部门；女性则是向另一经济部门的基层位置移动的比率较男性高，似乎在内部劳力市场较发达的核心部门，对于男性的向上流动提供较好的环境。此外，此类初职者的流动模式性别差异，呈现随着时间逐渐趋同的现象，尤其是在“维持原位置”与“退出劳力市场”的比率方面。

最后，让我们观察初职为次要工作者的流动模式性别差异情形，如图2(c)。初职为核心次要位置者，其现职仍维持在这个位置的比率，男女都逐渐下降，1985年时，男、女各约49%、34%；1995年时约41%、26%；2005年时则约31%、17%，且男女之间在这方面的比率之差异，似乎未随着时间的增加而降低。

在流入其它位置的情形方面，男性主要转入边陲次要位置；女性倾向于退出劳力市场，但随时间的趋于晚近而逐渐降低。

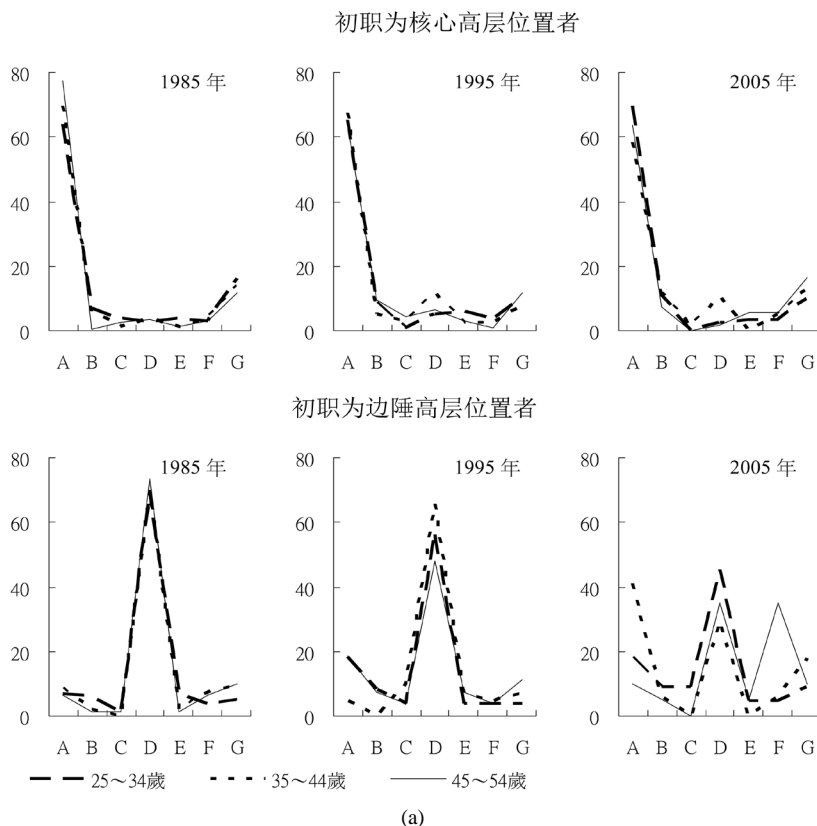
至于初职为边陲次要位置者，现职仍维持在这个位置的比率，1985年时，男女分别约59%、33%；至2005年，男女分别约49%、39%，差异逐渐缩小，女性退出劳力市场的比率虽高于男性，但也随时间的趋于晚近而逐渐降低。显示其流动模式在男女间的差别，也是逐渐缩小的。

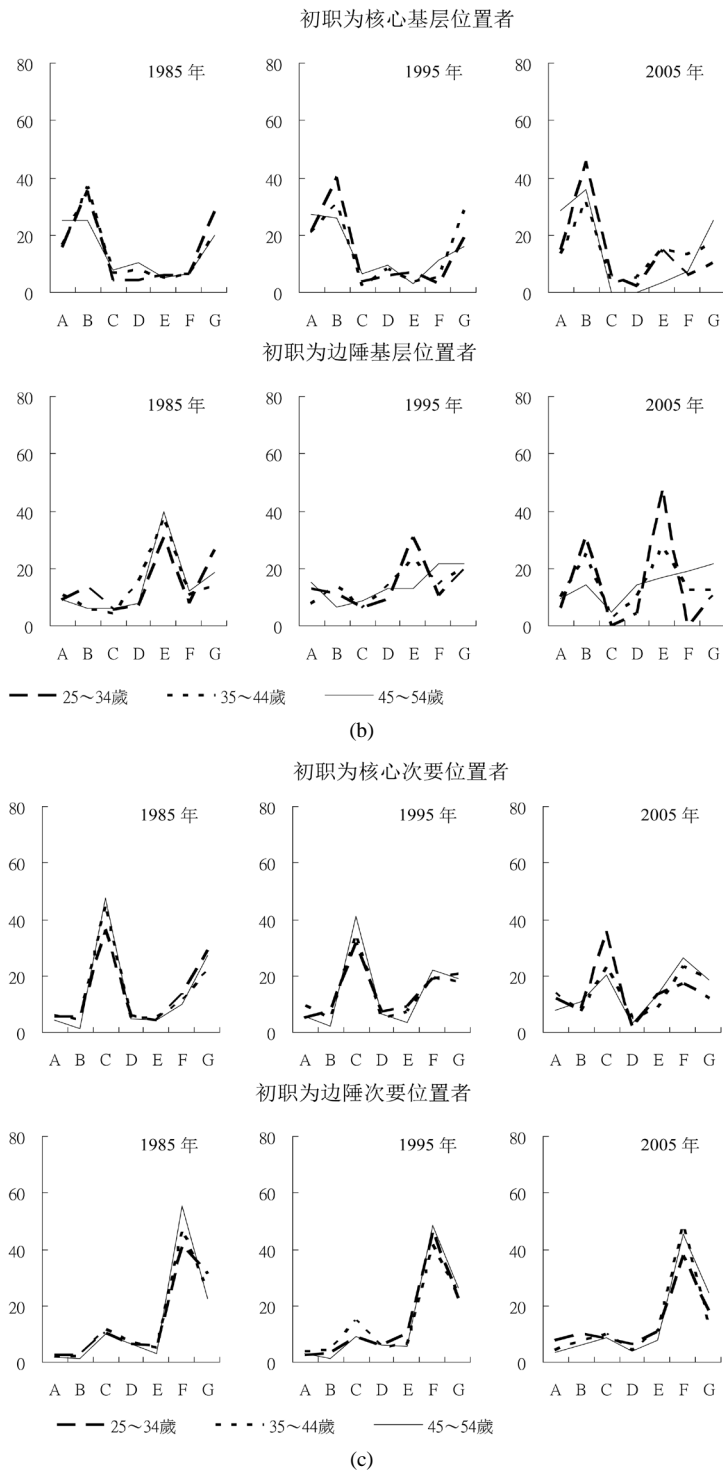
有趣的是，当我们比较三个劳力市场部门(首要高层、首要基层、次要)的男女在退出劳动市场方面的比率差异时，发现性别差异由大至小依序为次要工作部门、首要基层部门、首要核心部门；但比较两个经济部门(核心、边陲)的男女在退出劳动市场的比率差异时，却没有固定的排序，且首要高层、首要基层、次要三工作部门之间在这方面之差异，高于核心、边陲两经济部门之间在这方面的差异。此显示对于男女的区隔强度，以劳力市场部门为区隔的内部劳力市场高于以经济部门为区隔的内部劳力市场。

再让我们回头对照图2(a)~图2(c)，核心高层、核心基层与边陲基层三类位置的比率逐渐增加；边陲次要位置的比率持平，初职若为这四类者，男女的“维持原位置”和“退出劳力市场”的比率都明显地逐渐接近；边陲高层、核心次要两类位置的比率下降，初职若为这两类者，男女的“维持原位置”和“退出劳力市场”的比率则仍保持明显的差距。相信这样的结果是由于女性劳力补充就业市场所致，过去二十年来，服务业的高度发展配合女性教育程度的提升，女性与男性的流动模式有逐渐趋同的倾向。

3. 劳动流动型态的年龄层区分

不同年龄层之劳工条件并不相同：年纪较轻者，通常教育程度较高、技术较新，但工作年资也比较短；年纪较长者则相反，平均教育程度较低、技术过时，但有较长的工作年资。随着产业的变迁，不同年龄层的劳工当有不同的流动型态。图3(a)~图3(c)呈现不同年龄层的劳工在不同时期的劳动流动模式。





纵轴刻度为百分比，横轴代号 A：核心高层；B：核心基层；C：核心次要；D：边陲高层；E：边陲基层；F：边陲次要；G：无业。

Figure 3. (a) Primary upper class mobility by age; (b) Primary lower class mobility by age; (c) Secondary sector mobility by age
图 3. (a) 初职为首要高层工作者的劳动流动模式年龄层差异；(b) 初职为首要基层工作者的劳动流动模式年龄层差异；(c) 初职为次要工作者的劳动流动模式年龄层差异

初职为核心高层位置，现职亦仍维持在此位置者，在 1985 年，三个年龄层都有很高的比率，且高年龄者较高(25~34 岁、35~44 岁与 45~54 岁者，分别约为 64.1%、69.5%、77.6%)，如图 3(a)。这种差异到了 2005 年时已缩小(分别是 69.5%、58.4%、63.6%)。在退出劳力市场的比率方面，由高至低的顺序，在 1985 年为 25~34 岁者、35~44 岁与 45~54 岁者(分别约为 16.1%、13.7%、11.5%)；2005 年时，顺序则反转，依序为 45~54 岁者、35~44 岁与 25~34 岁者(分别约 16.4%、13.0%、9.8%)。显示随着产业技术转型，高龄劳力的就业稳定程度逐渐不如年轻劳动力。此外，在移动至其它工作方面，三个年龄层者差异最明显的是朝向边陲高层工作移动的机会，这类移动以 35~44 岁者的比率最高。

初职为边陲高层位置者，随着此类工作规模的下降，现职亦为此类工作者的比率，三年龄层均逐渐下降，而发生流动者，主要朝核心高层与边陲次要工作移动，并且前者以年轻族群为多；后者则以年长者为主。这些实际的数据更说明了随着产业变迁，各年龄层劳动力维持原位置的比率降低，但年轻族群倾向向上流动；年长者的流动则是越趋不利。以“核心/边陲”的技术区隔而言，显然地，年轻族群所具有的较新技术，比较有利于突破两部门之间技术的屏障；而高年龄层劳力所具有的技术可能过时，让他们在结构变迁下，只能朝不需技术的次要工作部门移动。

接着观察初职为首要基层工作者的流动模式，如图 3(b)。依前分析得知，初职为核心基层位置者，他们是比较有可能向上流动的人，而从“核心且首要”工作部门具有较佳内部劳力市场的观点作预期，年长者的年资较长，其现职仍与初职相同的比率，应较年轻群组来得低，并有较高机会往核心高层位置移动。而依图 3(b)所示，也大致符合此预期。不过，在 2005 年，高年龄组退出劳力市场的比率却居第一，显示高龄层劳力的被排挤出劳力市场的可能性增加了。

初职属边陲基层位置者，三年龄层劳动力流动模式之差异性更是剧烈，且对年龄较大的劳动力也日趋不利。随着时间的演进，45~54 岁者维持原位置的比率，逐渐成为各年龄层中最低者，但他们并没有因此而逐渐增加往边陲高层位置移动的比率，且转移至核心基层位置的比率也最低、退出劳力市场的比率最高。从内部劳力市场与技术区隔的观点可以说明此现象：边陲部门的内部劳力市场较不发达，加上边陲高层工作的规模锐减，边陲基层工作者的年资对于“升迁至边陲高层位置”，显得不具有重要意义，且年龄较长者技术较为过时，难以和年轻的劳工竞争，因此跨越“核心/边陲”技术屏障的比率也就最低。

最后观察初职为次要工作者的流动模式，如图 3(c)。如前分析得知，核心次要工作的规模逐渐下降，导致大量此工作者必须转换位置，而他们移动的位置，最主要为边陲次要部门。而从图 3(c)可知，因为规模缩小而被排挤、移动至边陲次要工作者，逐渐地以年长劳动力的比率最高。对于此部门的劳工而言，除了缺乏内部劳力市场的保护，年资的意义薄弱之外，年轻族群对高龄族群的排挤，在工作机会缺乏之下，越形剧烈。依前所述，初职为边陲次要位置者，流动到其它位置的机会也是较低的，但因为此类工作的规模没有改变，所以从图 3(c)可以发现，这类初职者在这三年度的流动模式没有太大变化。较值得注意的是其退出劳力市场的比率之变化。在 1985 年时，三个年龄层转换位置成为“失业”的比率，年轻至年长的比率分别为 31%、25%、22%；但 2005 年时，比率分别为 18%、14%、25%，年轻族群具备较新的技术与较高的教育程度而能移动至其它位置，而年长者技术过时，除了保持不动之外，离开劳力市场的机会亦较高。

4. 讨论与结论

现有关于劳动流动之研究，或由微观的层次分析个人资本的作用[2] [3]；或从巨视的观点讨论产业发展型态的影响[4] [5]。研究结果虽甚丰富，但本文以七种“劳力市场位置”，结合职业与产业不同部门，检视在 1985、1995 与 2005 年三个年度所象征的不同产业结构之下，劳动流动模式的差异。对于劳动流动之研究，应可提供一新的视野。本文的诸多分析结果，可归纳为下述数项：

4.1. 不同经济区隔的劳力流动确有不同，可能肇因于结构变化

依据二元经济理论，“核心/边陲”经济部门的差异在于技术、市场垄断性、资本集中程度等，所以它们成就内部劳力市场的能力就不同。依此，在核心部门高层工作者，维持原位置的比率应高于在边陲部门高层工作者；在核心基层与核心次要工作者，向上流动的机会应高于在边陲基层与边陲次要工作者。

1995年、2005年时，在核心部门高层工作者，维持原位置的比率高于在边陲部门高层工作者。不过，这种现象是因边陲高层的工作机会减少所致。而初职为边陲基层者向上流动至边陲高层的比率，低于初职为核心基层者向上流动至核心高层的比率，也是因为核心高层工作的规模增加、边陲高层工作的规模减少所致。至于初职为核心次要工作者维持原位置的比率低于初职为边陲次要者，并非因为前者有较高的向上流动机会，而是因为核心规模的工作减少，他们必须更换工作，且主要是流向边陲次要位置。而观察1985年的情形，核心经济部门各位置工作者维持原位的比率，与初职为边陲经济部门各位置者相当，流动情形差异不大。

4.2. “核心/边陲”经济部门的技术区隔，不能完全抗拒彼此的流动

同样地，依据二元经济理论，核心经济部门因为技术高，加上内部劳动市场较好，在边陲经济部门的劳力不容易进入核心经济部门。然而，当边陲高层工作的机会随年缩小，他们却能向核心高层工作移动，且比率逐渐增加；初职为边陲基层工作者，朝核心基层工作移动的比率也是逐渐增加。不过，如前所分析，随着产业技术的升级，在边陲高层工作者，逐渐不能跨越“核心/边陲”之间的技术界线而流入较佳位置的核心基层位置。我们相信，在早期由劳动密集产业转型为技术密集产业时，由于技术层次尚低，边陲高层的资本与技术，却实有可能转换为核心高层类的工作。但是随着核心经济部门的技术层次提升，边陲高层转型为核心高层的困难度将越来越高。

4.3. “首要/次要”工作的流动机会差异明显

根据二元劳力市场理论，首要劳动市场具有内部劳力市场，有较为完善的生涯梯；而次要劳力市场则是临时性、非技术性工作，没有什么升迁机会。依此，我们可以预期：首要基层工作者升迁至首要高层工作的机率，会高于次要工作者。而根据前之分析结果符合此预期，意指“首要/次要”劳力市场的流动机会差异确实存在，并肇因于技术层次差异与内部劳力市场差异。此外，核心部门的内部劳力市场显然比边陲部门的内部劳力市场好些，依据前述分析发现，核心部门的“首要/次要”劳力市场界线，比边陲部门“首要/次要”的界线明显。

4.4. 结构变化影响男女流动模式

由于男性的就业率与连续就业率均高于女性，所以不难想象男性向上流动的比率会高于女性，反之，退出劳动市场的比率会低于女性，但随着女性就业率提高，两性的就业率差异也逐渐降低。而观察男女在核心与边陲经济部门内的流动差异与部门间的流动差异，可以发现不论哪个经济部门，男性向上流动率都比较高；且跨经济部门向上流动的现象，男性也高于女性；退出劳动市场的比率，也都是男低女高。

有趣的是，我们可以从图2(a)~图2(c)发现：在核心部门，初职为高层工作者，男性维持原位的比率高于女性，但差异逐渐缩小；初职为基层工作者，男性维持原位的比率高于女性，但近期已几乎与女性相当；初职为次要工作者，男性维持原位的比率高于女性，且差异维持稳定。在边陲部门，初职为高层工作者，男性维持原位的比率高于女性，且差异维持稳定；初职为基层工作者，男性维持原位的比率高于女性，但近期已几乎与女性相当；初职为次要工作者，男性维持原位的比率高于女性，但差异逐渐缩

小。同样地，观察男女各初职位置者的“退出劳力市场”比率之差异，亦有相似的发展。

再对照，维持原位置的比率呈现男性高于女性，且差异逐渐缩小者，都是工作机会增加或未减少的类别(核心高层与边陲基层)；维持原位置的比率呈现男性高于女性，且差异维持稳定者，都是工作机会减少的类别(边陲高层与核心次要)；男女之间差异几乎消失者，则为基层工作(核心基层与边陲基层)。同样地，各初职位置者的“退出劳力市场”比率之性别差异，亦与各部门工作机会增减有相似的对应关系。

依据这个现象，似乎女性的就业率增加，不仅补充劳力市场上的职缺，更排挤了男性的流动机会。假设男性的就业率长期以来是稳定的，那么，“无业”的比率逐渐下降，表示这部分主要是女性贡献的，而女性增加投入在某个部门的工作，该部门的男性维持原工作的比率便逐渐下降而趋近于女性。因为某类工作需要人力，而且女性可以拥有机会投入该类工作，则女性增加就业机会，便拉近了男女的流动模式差异。我们可以说，结构变迁与男女的流动模式差异的改变有着密切关系。

不过，值得注意的是，核心高层工作机会增加，从核心基层往核心高层移动者，男性的比率高于女性；而边陲高层工作减少了，从边陲高层转移为核心高层者，也是男性的比率较高，女性则多退出劳力市场。这现象似乎显示：1) 在劳力市场较佳的首要部门，男性向上流动的机会高于女性。2) 资本与技术在不同经济部门之间转换的程度，男性高于女性。

4.5. 不同年龄层的劳动流动模式，差异渐趋扩大；年长劳工向下流动与失业的风险则越来越高

在高层工作方面，无论核心或边陲部门，初职与现职相同的比率，年长劳动力逐渐低于年轻族群；在基层工作方面，核心部门年长劳动力维持原位的比率稳定，边陲部门年长劳动力维持原位的比率渐低于年轻族群；而在次要工作方面，核心部门年长劳动力维持原位的比率渐低于年轻族群，在规模缩小之下，年长劳动力被排挤，边陲部门的年长劳动力维持原位的比率则稳定，因为边陲次要工作机会没有缩小。

上述现象呈现的是年长劳动力的就业越来越不利，尤其是在工作机会减少的类别里，年长劳动力被排挤的情形越严重。由于产业变迁，需求的技术，在种类与等级上皆有不同。2005年的产业，无论是网络、信息、电子、金融等类别，需要的人力多需具备较新的技术与知识，也形成了对于年纪较大的劳工较为不利的环境。所以在2005年，年龄层之间的流动模式显得差异甚大。相对地，在二十年前，传统产业仍较风行，以1985年的数据来看，各年龄层劳动流动模式较为相似，资深劳工面对的环境也友善得多。

然而，台湾的产业从早期的农业进入劳力密集的制造业，再发展至技术密集、营销服务业为主的型态，此剧烈的变动过程，其实是在很短的时间内完成的。对人们的就业机会，也有着巨大的影响。在我们身边可发现许多真实的例子¹：

某中年男性，五专学历。毕业时适逢某传统产业的兴盛，投入了属于该产业的一家大型工厂，享有高薪、好福利，他娶妻、买车、购屋，一切曾经是那么美好。几年前，公司突然转至中国大陆经营，该劳工被资遣了。休息了一阵子，他开始四处找寻新工作，发现市场中提供工作机会的厂商，大多是电子工业、晶圆厂、新科技厂等，需求的技术都不是他所能胜任的。最后，他找到了大楼管理员的工作。他纳闷：为什么同样的工作对他不到十岁的学长来说，是铁饭碗，让他能待在公司到退休、领退休金，而自己却落得如此？……

前辈的成功经验，换个时空之后，可能变得一无是处；就业的起伏周期，也可能因产业的快速变迁而让人无法预测。这都说明了产业快速变迁所带来的冲击，也更彰显了我们检视产业发展对于劳动流动的重要意义。本文以多种不同特征的劳力市场位置，整理1985~2005年的劳动流动模式之演变情形，也更细致地分析在不同的产业发展下，劳力市场呈现出不同的结构，进而形成人们各种不同的劳动流动模

¹摘自作者们执行研究计划时的真实田野记录。

式。当然，本文所能呈现出的线索仍属有限，对于台湾的产业变迁、劳动流动、以及相关议题的各个环节，尚须大量学界人力的投入与持之以恒的长期努力，方可能累积足够的研究成果。其它，诸如个人条件部份的讨论、区域的比较、世代的分析等研究方向，也仍有待学界同好们在未来的研究中继续发展。

参考文献 (References)

- [1] 刘正, 陈建州 (2014) 台湾的产业变迁与劳动流动: 1985~2005. *社会科学前沿*, **3**, 32-43.
- [2] Lin, J.P. and Liaw, K.L. (2000) Labor migration in Taiwan: Characterization and interpretation based on the data of the 1990 census. *Environment and Planning A*, **32**, 1689-1709.
- [3] Rosenfeld, R.A. (1992) Job mobility and career processes. *Annual Review of Sociology*, **18**, 39-61.
- [4] 王宏仁 (1999) 一九五〇年代的台湾阶级结构与流动初探. *台湾社会研究季刊*, **36**, 1-35.
- [5] 黄毅志 (2001) 台湾地区劳力市场分隔之探讨: 流动表分析. *台湾社会学刊*, **25**, 157-200.