

10週年誌慶

財團法人
中華經濟研究院

臺灣經濟研究論叢

第三輯 臺灣勞動市場

吳惠林 主編

1981—1991



中華民國八十年七月一日

臺灣經濟研究論叢

第三輯 臺灣勞動市場

吳惠林 主編

出版者：財團法人中華經濟研究院

地址：臺北市106大安區長興街75號

編輯者：臺灣經濟研究論叢編輯委員會

電話：735-6006

總編輯：于宗先

主編：第一輯 經濟發展與政策 (馬 凱)

第二輯 公共經濟 (孫克難)

第三輯 臺灣勞動市場 (吳惠林)

第四輯 貨幣與金融制度 (楊雅惠)

第五輯 環境與資源經濟 (許志義)

第六輯 產業經濟 (李宗哲)

第七輯 管理經濟 (邱 毅)

第八輯 需求、消費及福利 (薛立敏)

第九輯 國際貿易 (陳添枝·杜巧霞·謝宗林)

印刷者：萬達打字印刷有限公司

臺北市新生南路三段84之1號2樓

電話：363-9367

出版年月：中華民國八十年七月一日

ESSAYS ON THE ECONOMY OF TAIWAN

VOLUME 3

TAIWAN'S LABOR MARKET

通 序

在民國七十年代，整個世界固有劃時代的巨變，而臺灣社會政治也有劇烈的變化，但臺灣經濟發展不僅能獲致高經濟成長低通貨膨脹的成果，而且已成為開發中國家學習的範本。本院就是在這個巨變的環境下建立與成長。由於本院是以當代國內外經濟為研究的對象，並以臺灣經濟發展為依歸，這些外在與內在的變化都成為我們的研究素材。也就是說，在過去十年我們的研究成果，具體地反映了七十年代經濟變化的脈絡，揭露了重要經濟問題的癥結，並提出了各種解決問題的途徑。

為了記錄過去十年，本院同仁對反映時代的研究成果，同時也為了給臺灣經濟發展的歷程留下些痕跡，供國內外研究工作者參考，我們決定編輯一套「臺灣經濟研究論叢」。這套「論叢」中的論文都是本院同仁在院內出版物或院外出版物所發表的研究成果。我們根據論文之性質，大體上將其分成九輯，分別由十一位研究人員負責編輯。這九輯論文集分別為：第一輯、經濟發展與政策論文集，由馬凱主編；第二輯、公共經濟論文集，由孫克難主編；第三輯、臺灣勞動市場論文集，由吳惠林主編；第四輯、貨幣與金融制度論文集，由楊雅惠主編；第五輯、環境與資源經濟論文集，由許志義主編；第六輯、產業經濟論文集，由李宗哲主編；第七輯、管理經濟論文集，由邱毅主編；第八輯、需求、消費及福利經濟論文集，由薛立敏主編；第九輯、國際貿易論文集，由陳添枝、杜巧霞及謝宗林主編。

這些研究成果絕大部分是根據實證研究得來的。在此，我們要感謝提供經

濟資料的有關部門，特別是行政院主計處的統計局。無論在資料與計算方面，該局均提供了最快捷且令人滿意的服務。國內各出版單位的慷慨同意本院利用他們已發表的論文，更是此「論叢」得以問世的決定條件，在此，我們致最大的謝意。無庸諱言，這些經濟論文，無論在資料運用上，表達技巧上，以及論點上，仍有些瑕疵及錯誤的地方，尚望各界先進不吝指正，以便改進。

于宗先 謹識

中華民國八十年六月

序

臺灣經濟發展實績已被世人肯定，學術圈也對如何有此成就倍感興趣，在各個層面的探究中，勞動市場的靈活運作是頗受推崇的。至於勞動市場內各種因素之間的交互關係以及所包含各個子題，也都成為學術文章的研究對象，中華經濟研究院的成員們多年來也對該等課題做過探討，但大都散布在坊間各個刊物。趁著慶祝中華經研院創院十周年，編輯「臺灣經濟研究論叢」的機會，我們也將同仁們在勞動市場方面的有關著作選輯出版，一來肯定同仁們的努力，二來作有系統的串連整理，三來提供臺灣經濟發展過程中可貴的研究紀錄。不過，由於同仁們在十年來的著作甚豐，且中英文都有，加上寫作者十分集中，幾經思量，最後決定以下列幾個原則作選擇標準：

1. 淡化個人色彩，儘量蒐集更多人的作品；
2. 捨棄「非中文」著作，省略翻譯手續；
3. 本院「經濟專論」等出版刊物上文章不選；
4. 每篇文章限定於2萬5千字以內。

經由這四個標準作篩選依據後，本文集共選16篇論文，作者共有十位。依據論文內容共分成四大部分，第一部為勞動供給，二為工資的決定，三為工資的差異，四為勞工法令、訓練。以下分就這四大部分中各篇文章作扼要介紹：

第一部勞動供給只有兩篇論文，第壹篇為單驥和陳圳忠兩位先生所撰的「臺灣地區大小家庭結構對已婚婦女勞動供給的影響」，本文旨在探究大家庭與核心家庭間，不同的家庭結構如何地影響已婚婦女在勞動市場的投入。作者們根據一個家庭效用函數，藉由子女教育品質的變數，將父母照顧孫子女的因素引入模型中，從而導出有父母替子女照顧(外)孫子女的大家庭與沒有父母替子

女照顧(外)孫子女的核心家庭之已婚婦女，她們在勞動市場上的勞動供給函數。作者們接著利用民國77年的「人力運用調查資料」，以 Heckman的二階法作實證，結果顯示6歲以下子女的數目是影響婦女參與勞動市場的重要因素，且其在核心家庭的影響力大於其對大家庭之影響；實證結果也顯示核心家庭中的婦女相對地較大家庭的婦女從事較長時間的有酬工作；此外，丈夫的稅後薪水高低、6歲以下子女數多寡、是否服務公職及工作場所規模大小都是影響已婚婦女勞動工時的重要解釋變數。與單驥、陳圳忠由個體橫剖面資料探索已婚婦女勞動供給不同的，吳惠林先生就整體經濟的立場，藉由探索臺灣地區的勞力短缺及外籍勞工問題，引出勞動供給的增速趕不上勞動需求的增幅致勞力短缺愈見明顯，由而外籍勞工也自然來到。作者利用失業率、求才求職變動趨勢、勞力短缺問卷調查等等資料檢定勞力短缺，確認臺灣已屆臨勞力短缺之局，政府可以做的工作是看看有否阻礙人民參與勞動市場的不當政策在，若有則去之，否則宜維持自由競爭的勞動市場，而勞力短缺是外籍勞工出現的主因，若能妥善管理，外勞是利大於弊的，該文建議採用「限額公開拍賣外勞僱用權」。

第二部是工資的決定，共蒐集六篇論文。首先是吳惠林的「臺灣工資的決定因素」，作者探究臺灣的工資究竟是由市場力量決定抑操於制度因素，該文由制度面的背景分析，以及利用計量模型的實證兩種途徑進行研究，結論是：臺灣在發展初期確有固定的基本生存水準在，但進入現代經濟發展期後，在其他各種現代制度面因素中，卻得不到其對工資的明顯影響。此外，不論是整體經濟或產業別工資水準之變動，由計量實證結果都顯示市場力量愈來愈具關鍵地位。這篇文章得到的一項重要結論是：臺灣工資水準是由市場力量決定的，制度性因素不具重要性，而在制度性因素中，「最低工資」最常被提及，這一項在先進國家頗受重視的課題，在臺灣究竟是如何？吳惠林於「我國基本工資辦法評介」這篇短文中，由施行的經過、簡單的理論分析，以及臺灣基本工資

立法成效的簡單實證等層面爲我們作了概括介紹，結論是：臺灣的基本工資除了作勞保的計算標準有作用外，由於政府並未執行而未見有積極效果，但因勞基法有被嚴格執行跡象，因而作者提出四點建議以避免基本工資破壞勞動市場的競爭性，甚且反而有害於原本應受保護的邊際勞工。對應於吳惠林的簡單分析，江美玲小姐和單驥先生在「基本工資制訂對我國勞動市場之影響」一文中，利用詳細的勞動力調查、勞工統計，以及國民所得資料，就受到基本工資制定影響最深的青少年(15~24歲)勞工市場作實證，並探討基本工資對臺灣製造業的就業結構之影響，結論是：臺灣的基本工資訂定對15歲至19歲男性就業率及勞參率有明顯不利影響，對15至19歲女性則有提高勞參率的效果；而對20~24歲的勞工，基本工資的訂定並無顯著的衝擊。因此，爲免基本工資的訂定對青年產生未蒙其利先受害的反效果，作者們覺得在兼顧勞工福利、經濟發展與青少年就業三方面考量下，或有必要對青少年另訂一較低的最低工資標準。爲了對此問題作進一層的研究，單驥乃寫就「如何釐訂我國基本工資」一文，認爲在決定基本工資時，或可先決定一個基本工資所要涵蓋的勞工面大小，譬如以最低消費百分之二十或百分之若干的就業者爲政策涵蓋目標，而後再由行政院主計處的大規模調查中找出對應這個政策目標的消費水準。單驥認爲百分之十五最低消費的就業者或許就是一個值得參考的目標，同時單驥認爲我們倒不必對不同的產業和職業訂定不同的基本工資，但對青少年、身心殘障、亦或接受初級訓練的勞工宜訂定較低的基本工資水準。在討論過整體性的工資水準決定之後，吳惠林在「專上人力勞動報酬的決定因素——臺灣的實證分析」一文中，利用中華經濟研究院於民國七十三和七十四年對於專上畢業八個月和畢業一年八個月者所做的兩次調查樣本，以普通最小平分法和 Heckman 二階法分別就實際和希望工作待遇，進行專上人力勞動報酬決定因素的實證研究。發現人力資本理論所重視的教育和工作經驗都是重要的解釋變數，前者所表示的教育

報酬率約10~12%，而性別、年齡、就讀科別、公私立學校，以及日夜間部等也都對勞動報酬有顯著影響。除了對一般人所了解的工資進行上述研究外，馬凱、吳惠林、周添城三位先生又對過去兩年爭吵不休的「年終獎金」問題作了詳細探索，他們在「年終獎金制度研究」這篇論文裡，由年終獎金的意義、臺灣制度、勞資爭議和年終獎金的問卷調查等層面，探索出年終獎金發放的較合理方式，值得實務工作者參考。

緊接著工資決定的研究之後，很自然的輪到工資差異的分析，在這個部分共有五篇文章，前四篇集中於最受矚目的性別工資差異之分析，第伍篇則作不同規模廠商間工資差異分析。首先，吳惠林和苗坤齡兩位先生繼吳惠林在工資的決定部分裡那篇探索專上畢業生勞動報酬決定因素一文後，利用相同的資料進一步作性別和不同教育別間工資差異的計算，他們先以傳統人力資本理論、特徵性工資理論來估計工資函數，再利用 Oaxaca, Dolton & Cotton 的工資差異分解法解剖工資在性別間及各教育程度間產生差異的現象，發現以不同的估計方法，得到不同程度的工資性別歧視。第貳篇是高長先生的「臺灣地區性別工資差異問題之研究」，作者應用生命周期人力資本理論來探討；假設一個人的預期終生期勞動參與意願、人力投資和工資收入三者間存在密切關係，由理論證明一個追求終生所得總額折現值最大的個人，其人力資本投資完全取決於他的預期終生期工作參與態度。本文在實證上將生命周期勞動參與率導入人力投資決策模型中，進一步估計「預期人力資本存量」變數，而後再將這些估計量併入聚集男女性資料的工資方程式中，以確定所看到的男女工資差異能被預期人力資本存量變數解釋的程度。作者發現：在臺灣地區，絕大部分的男女工資差異可用估計的預期人力資本存量來解釋，而實證結果也顯示，終生期勞動參與型態因性別而異，透過對人力投資之影響，決定了男女工資差異之幅度。高長先生以生命周期人力資本理論解釋臺灣地區性別工資差異之後，又發現一

般研究者都有意或無意的忽略了職業選擇行為對工資所造成的影響，他於是在「職業選擇與性別工資差異」的研究中，建立一個新的聯立方程式實證模型，採用兩段式估計法，得到的實證結果證明工資歧視之衡量確實受到選擇性偏誤的影響，有的職業高估性別歧視，有的卻低估了，不過，卻都證實了職業選擇是不能忽視的因素。王素彎小姐和連文榮先生也在「臺灣地區勞動市場的性別歧視」一文中，針對薪資差異中性別歧視作了估計，資料是引用行政院主計處民國73年5月份的勞動力調查，以半對數迴歸模型的實證測定歧視效果，發現不只在起薪上男女薪資有顯著不同，在相同生產力下，女性薪資仍然低於男性，可見性別歧視仍濃厚瀰漫在臺灣的勞動市場上。在多篇文章談論工資的性別歧視之後，高長先生最後換由「不同規模廠商間工資差異」的角度分析，他仍以人力資本理論為基礎，假設廠商之間因企業規模大小有別，可能提供給受僱者的在職訓練之量和質都顯著不同。規模較大廠商，相對於較小規模廠商言，可能提供較多的在職人力投資，且較偏向於特定型的人力資本，因此，受僱於規模較大廠商的勞動者，起薪必然較高，但隨現職年資增加，其工資水準之成長速度卻較慢。高長以民國七十八年行政院主計處之人力運用調查為實證資料，採用修正過的傳統人力資本模型進行估計，發現：一般性和廠商特定型人力資本，與學校教育一樣，都是決定工資水準的重要因素，僱主在評估決定受僱者的工資待遇時，比較重視在本廠任職的工作年資；其次，受僱者自己所擁有的特定型人力資本存量，在不同廠商間差異極大，受僱於規模較大廠商的勞動者，投資於特定型人力資本的數量較大，起薪水準也較高；第三，特定型人力資本假說也可用於說明性別工資差異現象，因為廠商提供女性勞動者的特定型在職人力投資，當規模愈大時愈少。

本論文集的最後一個單元是勞工法令和訓練，蒐集了三篇文章，單驥以「勞基法中退休制度的改進」先為我們解析勞基法中退休制度的問題，他認為目

前勞基法中的退休金制度對勞工、對雇主、對勞資關係、對中老年勞工的人力運用，乃至於對政府行政單位都十分不利，應速謀解決。爲了平衡與兼顧各方面的既有權益，以經濟學上的柏式改進法，在現有退休制度中另建一個較好的制度，並且兩者並行而由勞工去作選擇，或許是可行之道。而此時的過渡性問題有待解決，若不考慮現有退休與資遣制度的互補性而同時再開辦失業保險，將有複雜和危險的問題產生，因此，爲了使問題不致複雜到無法控制和理清程度，政府在策略上應先不考慮失業保險的開辦，待整個退休與資遣制度在制度的修改上確定其走向之後再研議，才是較理想且較不易出錯的處理方式。臺灣的職業訓練現況如何，廠商辦理職業訓練的各種直接或間接因素又如何，單驥在「我國職業訓練現況分析及廠商辦理職業訓練因素之決定」一文中爲我們提供答案。他的研究結果發現，迄民國七十五年爲止，臺灣各廠商辦理職訓的比例並不高，製造業中約有24%的廠商於民國七十四年度曾實施員工在職訓練，而技術工中，在該年度曾參與職訓者所佔的比例只7%。因此，不論就參與職訓的廠家數或參與職訓的員工數而言，比率都顯著偏低。至於影響廠商實施職訓的決定因素，實證結果顯示，廠商本身的技術水準高低、員工薪資、員工流動率、廠商所屬產業的集中度，以及員工的生產力等變數都是影響廠商實施職訓的重要因素，而外銷比率的高低、公民營廠商或外資廠商等因素則爲次要因素。如本序文開頭所言，人力係臺灣經濟發展的最重要功臣，以往是量豐人力配合勞動密集產業的發展，爾後則有賴人力品質配合著資本密集和技術密集產業的發展，這關乎到人力培訓的是否健全，吳惠林在「臺灣地區人力培訓的回顧與檢討」一文中，爲我們先作現況回顧，其次就問題提出檢討，再就人力培訓上功能性獎勵措施可行方案及法令制度配合方面作了完整解析，結論是：(1) 由於升學主義的瀰漫，長期的教育體系空有完整的理想架構，卻無相對功效產生，宜朝教育自由化邁進，才能達學用相符的效率境界；(2) 在中、長期的

職訓方面，以往的臺灣職訓，係著重在提升勞動者生產力的積極層次，但供需間無法配合，作者提供八項做法供參考。至於政府是否能夠施行功能性獎勵措施，原則在於提供誘因，讓受訓者和廠商都能自願參與職訓，可以在補貼和減稅措施上落力，作者也提出六點意見供參考。

以上就是本論文集各文的簡略敘述，想進一步研讀者當可細讀本集中各文，或找原文閱讀，本論文集中各文都單獨成篇，並不必要依序讀之。

最後，謹向本文集的諸位作者致謝，至於未被編入本文集的有關論文，或許是在上文所陳述的諸項標準下割捨，或許是編者的疏漏，如果是後者，謹在此致上歉意。

吳惠林 謹識

中華民國八十年四月

臺灣經濟研究論叢

第三輯 臺灣勞動市場

目次

	頁次
通序	i
序	iii
第一部 勞動供給	
壹、臺灣地區大小家庭結構對已婚婦女勞動供給的影響（單驥、 陳圳忠）	1
貳、勞動短缺與外籍勞工問題（吳惠林）	25
第二部 工資的決定	
壹、臺灣工資的決定因素（吳惠林）	53
貳、我國基本工資辦法評介（吳惠林）	95
參、基本工資制定對我國勞動市場之影響（江美玲、單驥）	105
肆、如何釐定我國基本工資（單驥）	135
伍、專上人力勞動報酬的決定因素—臺灣的實證分析（吳惠林）	163
陸、年終獎金制度研究（馬凱、吳惠林、周添城）	179

第三部 工資的差異

- 壹、臺灣專上畢業生初入勞動市場的工資差異（吳惠林、苗坤齡）.. 205
- 貳、職業選擇與性別工資差異—臺灣地區之實證分析（高長）..... 241
- 參、臺灣地區性別工資差異問題之研究：生命週期人力資本理論
運用（高長）..... 275
- 肆、臺灣地區勞動市場的性別歧異—薪資差異（王素彎、連文榮）... 307
- 伍、臺灣地區不同規模廠商間之工資差異分析（高長）..... 333

第四部 勞工法令、訓練

- 壹、勞基法中退休制度的改進—兼論退休、資遣與失業保險制度
之整合（單驥）..... 357
- 貳、我國職業訓練現況分析及廠商辦理職業訓練因素之決定（單驥）. 393
- 參、臺灣地區人力培訓的回顧與檢討（吳惠林）..... 419

第一部 勞動供給

壹、臺灣地區大小家庭結構對已婚 婦女勞動供給的影響*

單 驥、陳圳忠**

一、前 言

隨著臺灣經濟結構的迅速轉變，及都市化的結果，它已對臺灣的家庭結構發生影響，在以往以小家庭或核心家庭(nuclear family)為主的家庭結構近年來已有逐漸減少的趨勢，這是因為年輕夫婦們常限於本身經濟能力的不足而無法自立門戶；相對的，自立門戶的年輕夫婦卻又常面對著如何處理子女托管的問題，以使妻子能投入較多的時間在勞動市場上以改善生活，因此，年輕的已婚婦女常常面對子女照顧與就業市場投入的抉擇問題。在不與父母同住的核心家庭和與父母同住的大家庭中家庭結構的不同是否能影響已婚婦女在子女照顧問題上的安排，並進而影響她們在勞動市場上參與的決定與投入時間的多寡，就成為在學理上、在政策上有趣而值得探討的問題，本研究的重點即在於此。在這個問題的探討上，本研究共分六節，首先，我們對近期國內外有關婦女勞動供給的研究作一簡單回顧，同時並探討國內文獻中有關家庭結構變化的研究。其次，在第三節中，我們設定一理論模型以探討已婚婦女的勞動供給如何

* 本文選自人口變遷與經濟社會發展研討會，中研院研經所，民國79年5月。

**單驥為中華經濟研究院研究員，陳圳忠為政大財政研究所碩士。

透過子女的照顧而受到其家庭結構的影響，並導出其勞動供給函數。為估計這個勞動供給函數，在本文第四節中我們討論實證模型在考慮樣本選擇偏誤的情形下應如何作適當的設定，並說明資料的處理方法。在本研究第五節中我們討論主要的實證結果，並將其與過去相關研究的結果作比較分析以試圖歸納出具體結論。最後，在本研究第六節中我們將主要的研究結果及結論作一總結以供參考。

二、文獻回顧

有關婦女勞動供給的研究，在國內與國外都是勞動經濟學的主要研究重點之一。在70年代時期，臺灣研究的重點是在於總體經濟環境的變化如何影響臺灣地區婦女在勞動市場上的參與。在這時，張清溪（民67年）及黃際鍊（民65年）的研究主要是在探討景氣變動及失業率對婦女勞動市場投入的影響。同時，在張清溪（民69年）的研究中也探討了結婚生育與子女個數對婦女勞動參與率的影響。其研究發現結婚與生育都會引起部份婦女的退出勞動市場，而這種情形將隨著婦女教育水準的提高而減少。近期就臺灣地區婦女勞動的研究中，劉克智、黃國樞（民國76年）的研究發現自1905年至1956年間15歲至19歲及25歲至54歲婦女的勞動參與率較低，且呈大幅波動，而以1945年左右婦女的勞動參與率達到最高峰，之後，就迅速下降而於1956年時降至谷底。其後，隨著男女接受高等教育的機會逐漸均等，致使婦女的勞動參與率有明顯的上升，但其上升速度自70年代以後趨於緩和。單驥（民76年）的研究中則將臺灣地區婦女的勞動參與率與美國、日本、韓國、香港、新加坡、與泰國等已開發及開發中國家的相關統計作比較。研究顯示，臺灣地區女性的勞動參與率較上述許多國家為低。以35歲至39歲及40歲至44歲的婦女為例，臺灣地區婦女的勞動參與率約為52%，比同年齡別之美、日、韓、港、泰等國均低。

其次，在解釋婦女勞動參與變化的研究上，羅紀瓊（民75年）的研究發現