

教育對就業之影響： 人力資本論與勞力市場區隔論之探討

陳憶芬

雖然不同階段的教育有各自的目標，但學生一旦離開學校、不再升學，便必須面臨就業問題。在論及教育與就業關係的相關理論中，人力資本論認為教育可提高人們的生產力；而勞力市場區隔論卻認為勞力市場本身的雙元性，限制了個人在市場上的就業機會，個人的性別、種族等特質是進入不同勞力市場的關鍵，與所受教育或能力關係不大。本文嘗試對兩種理論做一探討與比較，期能幫助吾人對教育價值有不同面向的思考。

關鍵字：人力資本論、勞力市場區隔論、教育與就業

Keywords: The Human Capital Theory, Labor Market Segmentation, Education And Employment

壹、前言

長久以來許多學者曾對教育之目的有所闡釋，不同哲學觀點亦提出不同的教育圖像，然而，正如 Glazer (1993) 所言，不管博雅教育 (liberal art) 的傳統有多久，明顯地，進入大學是為未來工作做準備的方法之一。有些學生進入與工作有直接關係的科系；另外一些進入與工作無直接關係之科系的人，通常選擇更高的、與工作有直接關係的教育。雖然不同階段的教育有各自的目標，對大多數學生而言，一旦離開學校、不再升學，便必須面臨就業問題。在論及教育與就業關係的相關理論中，傳統的人力資本論 (human capital theory) 認為教育可提高人們的生產力；而制度學派提出的勞力市場區隔論 (labor market segmentation) 卻認為勞力市場本身的雙元性，限制了個人在市場上的就業機會，個人的性別、種族等特質是進入不同勞力市場的關鍵，與所受教育或能力關係不大。本文嘗試探討此二理論之內涵，藉以瞭解教育對於所得之影響。第一部份與第二部份分別敘述兩種理論之主張，第三部份則比較兩種觀點對於教育與就業關係的不同看法，最後則提出批判與結論。

貳、人力資本論 (human capital theory)

一、涵義

(一)人的素質爲一種資本

傳統對資本的概念受限於物質資本(physical capital)，但經濟學家發現物質資本只能解釋高平均所得國家總資本存量的一小部分(Schultz, 1987)。而且，物質資本有絕大部分是由知識所組成，例如，知識的提升改進了電腦、現代通訊設備、以及農作物的高產量等物質資本。以農業爲例，不管投入再多、再好、再高科技的器具、肥料等，如果農業組織缺乏效率，產量仍然不好。以此而論，改善農人生產的決定性要素不是空間、能源和耕地，而是人口素質的提高和知識的進步。在農業地區，土地生產率的差距不能解釋人們貧窮的原因。最要緊的是透過農業研究與改善人力技能等投資，來增加土地的有效供給。當土地本身不再是導致貧富的關鍵性因素時，人的素質就成了關鍵性因素(Schultz, 1982/1990)。

但人類才能有先天賦予，也有後天獲得。Schultz 將後天獲得的才能看做是人力資本，而且此一資本爲一種稀有資源。他認爲人口素質是一種稀有資源，這意味著它具有經濟價值，取得此種資源需要成本。投資於人力資本以提高人口素質，能明顯地改善經濟前景並增加窮人的福利。人類從一出生，其素質每提高一點都需要一些費用。無論何時，承擔這筆開支都是值得的(Schultz, 1982/1990)。

(二)教育爲人力資本投資的形成

接受教育，既爲消費，也是投資。Blaug 認爲，人力資本投資的概念是，人們以各種方式對自己本身做一些花費，其目的不僅是爲了目前的享受，也是爲了未來得到金錢及非金錢的報酬(Blaug, 1976)。這些方式包括教育、在職訓練、工作經驗、工作搜尋過程、衛生保健、遷徙等。例如，教育可以提高個人的能力；在職訓練與工作經驗提高個人於某一特殊工作領域之生產力；投資於工作搜尋過程中的就業資訊可縮短失業期間；衛生保健可延長工作生命；而由低工資地區遷往高工資地區則可提高勞動報酬率(曾碧淵，民73；Woodhall, 1987)。

所有這些現象—健康、教育、工作搜尋、資訊獲得、遷移及在職訓練等—都可視爲投資。在這些提高人力資本的途徑中，教育是最受關注的一項。對企業而言，Adam Smith 指出，教育有助於提升工人的生產力，就如同購置新的機器、或其他型式的物質資本一樣，可以提高工廠的生產力(Woodhall, 1987)。對個人而言，教育則可視爲對將來收入的投資。在此意義上，上學不僅僅是爲了得到滿足或效用，而在獲得生產性「存量」，以提高未來的收益、未來自己經營的能力、未來消費的滿足(Schultz, 1982/1990)。透過對教育的投資，可以提高個人的生產力，藉由知識與技能的傳遞，使工作更有效率，因而比起教育程度較低的人，受過高教育者，在勞力市場上更有價值。

二、人力資本論之相關研究

自 Adam Smith 指出教育提高工人的生產力之後，1960 年代，Schultz 以投資的形式來分析教育支出。1964 年 Becker 出版了「人力資本」(Human Capital) 一書，發展出人力資本形成的理論，並分析教育的投資報酬率。自此，人力資本觀念在教育經濟學上佔有重要的影響地位(Woodhall, 1987)。人們開始像計算物質資本的報酬率一樣地計算人力資本投資的報酬率。例如，最早是以簡單相關法(simple correlation approach) 衡量教育成就或教育支出與所得的相關。此法認為教育與所得彼此或多或少有所關連，但並未解釋此關連何以存在，且對於較多的教育投資，是否導致未來較多所得，抑或較高所得是否會使國家或個人更加投資於教育，並不清楚。Denison 則利用餘留因素法(residual approach)，研究教育對經濟成長的貢獻(Cohn & Geske, 1990, p.40-41)。此外，使用教育的直接報酬，如，以年齡一所得剖面圖(age-earnings profiles) 計算教育對個人終身所得差異之影響，或利用內部報酬率的測量，比較教育投資及其他投資之效益(Cohn & Geske, 1990, p.40-41)。Psacharopoulos(1975) 更用 α 係數(alpha coefficient) 來代表教育本身造成所得差異之部分(Hinchliffe, 1987b, p.286-287; Levin, 1987)。這些方法，其研究結果均或多或少支持了教育與所得之關係或教育對經濟成長之貢獻，更加印證了人力資本論。以下針對年齡一所得剖面圖、教育報酬率以及 α 係數之研究，分別敘述之。

(一) α 係數

所得隨教育程度之不同而有差異，但所得差異中，有多少是由教育差異所引起？多少是由其他因素所致？

首先，教育並非決定所得的唯一因素。其次，大學畢業生與中學畢業生，在許多可能影響所得的因素上，都不盡相同。且能力、智力、社會階級背景亦不同，這些都可能影響所得(Hinchliffe, 1987b)。雖然研究已指出除了教育與年齡，還有許多特質決定所得，但仍將焦點放在能力的影響，其中， α 係數便被用來顯示教育單獨貢獻於所得差異的比率。

計算 α 係數的方法，是利用所得、教育、能力及其他因素的交叉分析(cross tabulations) 而得。例如，以所得、教育、能力作交叉分析，假設大學畢業生平均 IQ=110，平均所得為 16000 元；中學畢業生平均 IQ=90，平均所得為 12000 元。因此，所得差異，但二者的 IQ 不同，因此，由大學畢業生的樣本求得 IQ=90 者（與高中畢業生平均 IQ 相同），其所得為 15000。這就是大學畢業生以能力加以標準化之後的所得。其與高中畢業生的所得差異 $\Delta y' = 3000$ ，故 $\alpha = \frac{\Delta y'}{\Delta y} = \frac{3000}{4000} = 0.75$ 。也就是說，在影響高中與大學畢業生所得差距的因素中，教育的影響佔了 75% (Hinchliffe, 1987b)。

由此可知， α 係數是一種調整因素， α 係數等於 0.5 或 50%，表示不同教育程度間的所得差異，有 50% 歸因於教育，另一半歸因於其他因素(Woodhall, 1987)。

1960年代早期，Denison及Becker等人都有關於 α 係數之研究。Denison於1964年分析中學畢業生的資料，認為其 α 係數為0.67 (Hinchliffe, 1987b)；Becker (1975) 早期研究教育報酬率亦用過相同的資料，他參考許多其他多元迴歸的例子，認為單獨考慮能力時， α 係數的值約為0.6或0.67（引自Woodhall, 1987）；但Psacharopoulos 概覽二十餘篇美國對 α 係數的研究，發現 α 係數的值依教育程度之不同而改變，但 α 係數整體的平均值為0.77 (Woodhall, 1987)。1960年代 α 係數的計算，引發其後利用多元迴歸分析來研究所得函數(earnings function)。

(二)年齡—所得剖面圖

欲研究教育對所得的影響，首先必須瞭解決定所得的因素。經濟學家常以所得函數來顯示年齡、教育、能力等各種變項對所得的影響。所得函數的簡單形式為：

$$Y=f(S, A, F, \text{Age} \cdots)$$

其中，Y表所得

S表學校教育年限

A表能力，以IQ測驗成績或類似分數表示

F表父親職業或社會地位

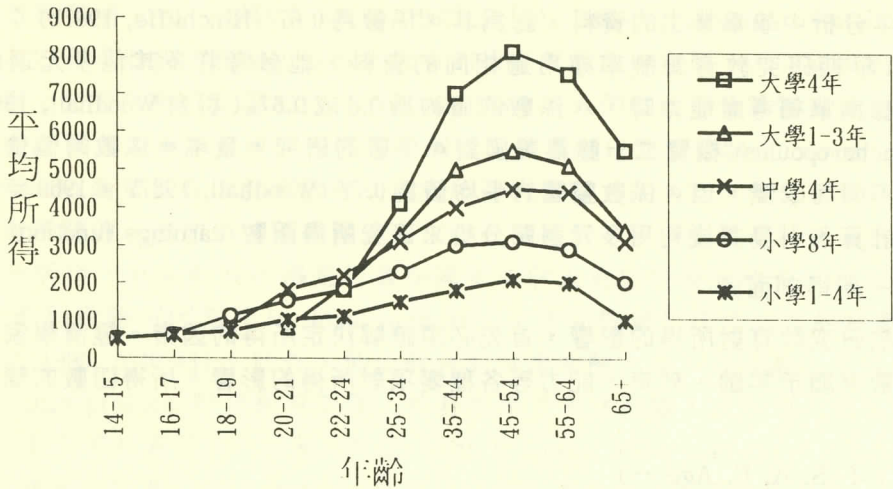
Age為年齡

當我們計算出各自變項的迴歸係數，便可瞭解每一變項對於決定所得的重要性。所得函數的研究中，發現教育與年齡是影響所得的兩個最有力因素 (Woodhall, 1987)。

利用所得函數之研究、時間序列之資料，比較不同教育程度者的終身所得(life earnings)，便形成了年齡—所得剖面圖。圖一是Blaug (1970) 研究美國各教育階層的年齡—所得剖面圖。

Woodhall (1987) 認為由圖中資料顯示，不同教育程度或不同受教年限工人的年齡—所得剖面圖有三種共同特性：

- (a) 所有工人的平均所得，包括高教育者與文盲，隨年齡而增加，到中年達到最高點，而後曲線開始持平或下降。
- (b) 教育成就水平愈高，所得增加率愈陡峭；且就大部分情形言，教育成就愈高者，在工作生涯開始時的起薪愈高。
- (c) 教育程度較高的工人，比其他人較晚達到所得能力的最上限，其退休時的所得水準亦較高。



圖一 美國 1949 年各教育階層的年齡—所得剖面圖

資料來源：取自 An introduction to the economics of education (p.24),
by M. Blaug, 1970, London: Allen Lane.

從年齡—所得剖面圖可以看出年齡與教育程度均影響工人的所得。當年齡愈長，其薪資亦跟著成長，一直到所得能力的高峰為止，約在 40 至 55 歲之間。此後，平均所得水準下降，直到退休。同樣地，工人的教育程度或教育資格亦影響薪資，大學畢業生的平均所得比中學畢業生高，而中學畢業生的平均所得又比小學畢業生或文盲高。如果年齡及教育是區分工人的唯一因素，則年齡—所得剖面圖證明教育對個人而言是有利的投資。

(三)教育報酬率

由於人力資本論者認為教育為一種投資，因此，對教育的相關成本與效益進行分析，以求得其報酬率 (rate of return)，並與其他形式的投資（如物質資本的投資）相比較。

傳統採內部報酬率法 (internal rate of return)，其公式如下：

$$\sum_{t=0}^n B_t / (1+r)^t = \sum_{t=0}^n C_t / (1+r)^t$$

式中， t 為所得效益與成本發生的期間

B_t 為第 t 年所產生的效益

C_t 為第 t 年所投入的成本

r 為內部報酬率

亦即，當貼現後的效益等於貼現後的成本時，其貼現率即為內部報酬率。將內部報酬率與其他物質資本的報酬率相比，便可得知教育投資是否有益。當然，此法可能忽略教育的非經濟報酬，而低估了教育的效益。

歷來對各級教育報酬率之研究結果指出，初等教育的投資，對個人及社會均有益；中等教育之報酬，低於初等教育；而四年大學教育之內部報酬率，則較中等教育稍低，且大學教育之收益受其主修科目、教育類型所影響，並非普遍有利；至於研究所教育的經濟收益，則遠低於學士學位，因為在學期間的捨棄所得 (foregoing earnings) 是頗為可觀的機會成本 (Cohn & Geske, 1990, p.105-114)。

在中等學校普通教育與職業教育方面，Psacharopoulos 針對開發中國家研究發現，普通教育的投資報酬率高於職業教育（引自符碧真，民 85）。Bishop (1989) 則指出，只有當職校畢業生取得與所學相關的工作時，職校與非職校畢業生的所得才有真正的差異。

(三)對人力資本論的批判

儘管經濟學家剛提出人力資本論時，曾受各方批評，認為把人視為一種投資，或是用經濟計量來衡量教育的價值，有點違反人類對教育的崇高理念。然而，歷經數十年對教育經濟學的投入，人們似乎已較能接受人力資本論的觀點，甚至因而衍生出所謂的人力資源管理。但是，人力資本論本身仍存在一些有待思考的問題。

1. 對教育功能的不同觀點

人力資本論以正面的態度，描述了教育與就業的關係，肯定教育的價值，認為經由教育的投資，個人得以累積人力資本存量，以對社會有所貢獻、對個人所得有助益。然而，激進論者 (radicalism) 如 Bowles 和 Gintis 等人卻認為，教育不過是上層社會用來傳遞其財富與地位的工具，所得差異主要是因家庭背景，或者說，社會階級所造成的，教育的影響微乎其微 (Cohn & Geske, 1990, p.66-67)。他們逐漸相信因為階級地位的不同，使得中下階層的貧民只能進入所謂的次級勞力市場 (secondary labor market) (Gordon, 1972, p.53-54)。

此外，文憑篩選說則質疑教育提升生產力的說法，認為教育不過扮演一種篩選機制，雖然仍承認教育與未來就業或所得有關聯，但並不認為此種關聯是因為教育提高人力資本存量所致。這些觀點，均對傳統人力資本論提出挑戰。

2. 方法論的批判

人力資本論認為人的素質可以視為一種資本，投資於人力資本的成本，可以像物質資本投資一樣計算其報酬。但是，教育的效益不只限於經濟面，非金錢效益，例如聲望的提高、追求知識的滿足，均略而不提。因此，有人認為人力資本論的概念過於狹隘（引自 Cohn and Geske, 1990, p.57）。

其次，在經濟效益的計算方式上，Merrett (1966) 提出以經濟計量的方法導出所得差異，雖然對於變項之間的相關作了一些修正，仍有其不當之處。第一，通常假設變項之間並無交互作用，這是十分不正確的。第二，質的變項，像智力，難以測量，使測量誤差難以避免。這導致高估了教育對所得的效果。最後，因為有關教育和其他變項與所得相關之研究無法充分解釋所得之變異，故有關教育一所得相關之餘留因素，有可能並非事實（引自 Cohn and Geske, 1990, p.57-58）。

參、勞力市場區隔論 (labor market segmentation)

本質上，勞力市場區隔論認為勞力市場分成一些部門(segment)，各有不同的就業條件，且由不同的勞力部門(sections of labour force)招募新人。某些理論家認為每一部門其工作的型態及數量由技術需求(technological requirements)所決定；另一些人認為區隔論是資本家意識行為(conscious actions)的結果，以區分工作階級，並減少階級意識。後者對教育有二個啓示。其一，對那些低薪、不安全及較差工作條件的次級勞力市場的工作群體而言，教育擴展不能提高所得。其二，此論認為在資本主義社會中，藉由教育體系，將代間職業地位的穩定性合法化，並因應階層職業結構之需，為社會不同群體發展不同的人格特質，以複製現存的階級關係。

勞力市場區隔論中，最爲人所熟知的，莫過於雙重勞力市場(the dual labor market, DLM) 理論。此理論是在 60 年代末期由兩位經濟學家 Piore 和 Doeringer 所提出。這是對人力資本論的明顯挑戰(Hoffman, 1986)。以下茲說明此論意涵。

一、涵義

Piore 和 Doeringer 認為，有理由把勞力市場劃分為兩個不同的部分，因而稱之為「雙重勞力市場」模型。這兩部分叫做主要部分(primary segment)與次要部分(secondary segment)。兩部分並不是按特定的職業或行業所定義，而是按一組共同的特徵定義的(Hoffman, 1986 / 民 80, p.209)。主要市場的工人，擁有受訓機會及工作流動的階梯(Cohn and Geske, 1990, p.65)，其就業穩定、工作條件好、工資較高、有很多的晉升機會(Hoffman, 1986)。而次要部分的工人，通常是臨時受雇，往往工資福利低、工作條件差、勞力流動多、提昇機會少，而且時時受到專橫任性的監督。次要部分的工作所提供的在職訓練機會少，甚或無，它們是「沒有出路」的工作(Hoffman, 1986)。依此界定，可見並不是所有勞力市場均具備相同特徵，主要市場與次要市場之間頗有距離。

(一)市場結構不同

兩個部分勞力市場的結構是明顯不同的。次要部分實質上是外部勞動市場，它靠競爭力來決定薪資及雇用 (McNabb, 1986, p.160)，本質上是個競爭市場。而主要市場卻多為內部勞力市場。如此於結構上的差異，亦使二者的薪資決定有明顯的不同。對次要市場而言，由於屬競爭市場，因此工資傾向處於供給與需求之間的均衡水準，加上技術要求較低以及缺乏在職訓練，其薪資通常是很低的 (Hoffman, 1986 / 民 80, p.210)。

但，主要部分並不是競爭市場，大部分是內部勞力市場。一般而言，內部勞力市場有三個特徵，其一是具有高度的組織與管理，以其特定的規則和程序替代競爭市場供給和需求的力量。其二，內部勞力市場把特權地位授與「內部人」（已經受雇的人）。一旦進入內部勞動市場，就可免除來自外部的競爭，擁有一套「工作階梯」。其三，內部勞力市場的工資常高於供需的均衡水準 (Hoffman, 1986 / 民 80, p.210)。內部市場薪資結構的運作，消除公司內部競爭，使薪資管理的程序，能以降低成本、降低個人薪資決定的衝突競爭之方式建立。對雇主而言，這包括減少人事異動成本、並能維持穩定的勞力，對工人而言，提供安全並增加升遷機會。因此，在內部勞力市場中，薪資及雇用受機構或管理規則與程序決定，而不是受經濟變項所決定 (McNabb, 1986, p.160)。由此可知，具有不同特性的主要市場與次要市場，其工作結構與薪資決定亦有所差別。

Gordon (1972) 認為人力資本投資的重要性在主要市場不被否定，因為進入工作集群的不同管道部分反映出教育與訓練及所學得的經驗之變異。只是學校教育與所得的關係並不如正統勞工經濟學所說的那麼重要。但在次級勞動市場的所得並未反應個人特質或能力之變異，因為次級市場雇主之行爲就如同所有雇員具有相等的生產力，因此不對人力資本加以酬賞。因此，次級部門的員工在工作頭幾年之後，其年齡—所得剖面圖相當平穩（沒有依年齡而上升），因為額外的經驗—以年齡代表—並不能增加工人的所得。

(二) 工人非隨機分配至不同市場

在工人分配方面，涉及哪些工人可以進入主要市場，哪些工人則必須安置於次要市場。由於就業市場的供給上，符合資格的求職者人數遠多於工作數目，因此，必須在眾多合格者中挑選所需的員工。但是，個人職業生涯始於哪一部門卻非偶然。某些團體的工人有更大機會進入次要市場，這並不是因為他們是「不好的」工人，而是因為他們面臨差別待遇（歧視）(McNabb, 1986, p.160-161)。Piore 和 Doeringer 認為，在選擇的過程中，歧視、裙帶關係、私人交易、甚至運氣產生很大的作用。而實際上最可能被排除的工人是傳統上的受害者—黑人、拉裔美人、新移民、非法越境者、青少年以及許多婦女，他們成為次要部分的主要勞動力 (Hoffman, 1986 / 民 80, p.211)。不同的工人是依不同的模式分配到各

類工作上；換句話說，不管工人的人格特質如何，「好」的工作並非隨機地分配給工人(Blaug, 1985)，而是早就命定了。

雙重勞力市場經濟學家研究貧民勞力市場，發現對少數團體，如黑人及婦女而言，就業歧視使某些具有進入主要市場的資格的人，最終仍只能從事次要市場的工作。膚色及性別被雇主用作篩選機制，以辨識具備特殊行為特質的人。某些團體的工人傳統上便被雇主及其他工人認為較差(McNabb, 1986, p.160-161)。一個人的勞力市場收入所反映其對人力資本投資的選擇，不若勞力市場制度結構和歧視的作用那麼明顯。人力資本的考慮已經不太重要。那些已經在主要部分就業的幸運者將享受內部勞力市場的好處，但那些被排除在外的人卻必須在次要部分尋求就業(Hoffman, 1986 / 民80, p.210)。

(三)兩個市場的工作流動有限

在工作流動方面，Piore 和 Doeringer 認為從次要部分到主要部分，存在著有限的工作流動性。首先，企業特殊的在職訓練造成兩部分工人的自然劃分，未受訓練的次要部分工人，與受過訓練的工人競爭內部勞動市場的工作時，處於不利的地位。其次，在次要部分就業常使工人不適於在主要部分就業。次要部分的就業產生（或加強了）一些工作習慣，如缺乏動力、工作消極、曠工、不尊重上司、佔小便宜等，這在原職可以容忍，但在主要部分則十分不宜。兩部分行為狀態如此迥異，以致一旦習於在次要部分就業，到主要部分求職的可能性就變得很小(Hoffman, 1986 / 民80, p.210-211)。此外，少數團體進入主要勞力市場的管道，亦受兩方面所阻礙：一方面，工人覺得他們的社會地位受到挑戰，傳統從事低地位工作的工人，若於主要市場就業，會為主要市場的工人帶來威脅；另一方面，雇主認為少數團體的工人缺乏在主要市場就業所需的穩定性與可靠性(McNabb, 1986, p.161)。

二、勞力市場區隔論的相關研究

由於區隔論揉合經濟、社會及心理因素，目前所發展之科際整合工具，且並未具備一操作性特徵，加上各家說法不一，因此實證研究上有其困難。但其主要論點，也是最獲共識的論點，不反對人力資本在主要市場的作用，卻認為人力資本在次要市場對薪資所得沒有影響，因此，McNabb and Psacharopoulos (1981) 便採「人力資本論在次級市場無用」之部分加以驗證。

方法論的一大問題是，從何處切割主要與次要市場。雖然許多研究各有其定義，然所選取的標準或多或少是「獨斷」(arbitrary)的。他們使用 Goldthorpe and Hope 的職業等級量表(occupational rating scale)將那些職業等級在 30 以下的人區分為次級市場。再利用 Mincer 的所得函數，檢驗兩個部門之間，是否教育對所得的

影響有所不同。結果發現，學校教育與工作經驗對次級市場薪資決定仍有顯著且正面影響，只是不如主要市場大。且次級市場中，已婚者薪水較高，而已婚又代表工人的穩定性，表示次級市場仍獎勵穩定性。這與次級市場工作不穩定的假設相反。因此，本研究並不支持區隔論。

Neuman and Ziderman (1986) 採用 McNabb 與 Psacharopoulos 的研究方法，利用職業聲望將勞力市場分成主要與次要兩部分，並分別計算二者的所得函數，來研究以色列勞力市場的區隔現象。結果與勞力市場區隔論的觀點一致，強烈支持以色列勞力市場的雙重性。

此外，Carnoy (1996) 則以所得函數分析美國少數民族教育與所得的關係。從 1940 年至 1980 年的資料顯示，美國黑人與白人男性的教育程度隨著年代的增加，教育成就的差距愈小，但薪資差距卻未相對減少；同時，白人女性完成中學以上教育之比例比男性為多，但薪資卻只有男性的 65%。Carnoy 認為雖然少數族群教育的提升有助於薪資差距的縮小，但就業部門的轉移（例如，由農業轉至製造業）才是所得提升的關鍵。所以，就業部門對薪資所得的影響，比人力資本變項重要得多。

三、對勞力市場區隔論之批判

Cain (1976) 檢討區隔論對傳統人力資本論的挑戰時，亦提出對區隔論的批評。他認為，區隔論假定主要市場與次要市場之間甚少流動，然而，究竟用何種標準來界定工人被指派的是何種市場？結果卻發現，許多研究，如 Osterman (1975)，Andrisani (1973) 等，多為獨斷地劃分兩工作部門。前者根據個人對職業自主性及流動性之判斷來區分職業的二元性，並加以驗證；後者則把各行職業的平均薪資低於勞力市場薪資第三十三個百分點者，認定為次級勞力市場。因而，次級市場的各種不利特徵皆獲得證實，然其界限卻是獨斷的。

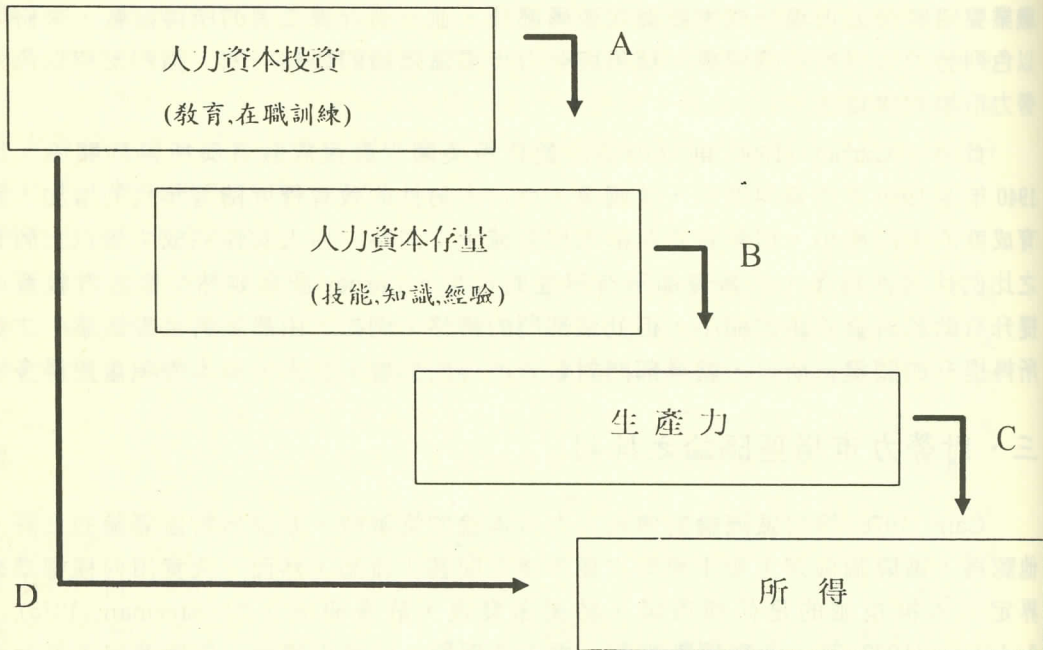
相反地，Cain 亦同時發現，由新古典導向的經濟學家所做的研究，甚少支持雙重勞力市場理論對地位或流動性之說法，亦不認為兩種勞力市場在薪資分配上存有差異。或許，勞力市場區隔論可以解釋某些人力資本論所無法說明的事實，但可以說，區隔論充其量只是對人力資本論的補充，無法完全取代人力資本論的解釋。

肆、教育在就業上的角色—兩種觀點之比較

一、人力資本論認為教育可提高所得

Levin (1987) 指出，人力資本論隱含一種意義，亦即教育政策是以投資報酬為導向，因此，為教育付出成本的家庭與社會，會試著確定教育與就業有關連。最早

對人力資本觀念的解釋，認為教育或訓練透過有用的知識或技能之傳授，能提高工人的生產力，進而增加其終身所得 (lifetime earnings) (Woodhall, 1987)。Beaulieu & Mulkey (1995) 認為人力資本投資與工作薪資的關係如圖二。



圖二 人力資本投資與工作所得之關聯

資料來源：取自 Investing in people (p.4), by L. J. Beaulieu and D. Mulkey, 1995, San Francisco: Westview Press.

他們指出，人力資本論的基本假設是，個人的投資，以正式教育或在職訓練的方式進行，可提昇其人力資本存量（亦即，認知技能、知識及經驗）。因人力資本存量的增加，而提高個人的生產力。由於所得與生產力密切相關，因而擁有更多人力資本者，便可能更具生產力。

結果，使擁有較多人力資本者獲取更高薪資 (Beaulieu & Mulkey, 1995, p.4-5)。亦即，工人所獲得的人力資本形成勞工素質；勞工素質的差異則造成勞力所得的差異。McNamara (1984) 認為，教育可提高就業機會，但要在有工作機會的地區。故鄉下地區受過愈高教育的人，愈可能外移。若家鄉有足夠的就業機會，他們很願意回鄉。由以上可知，人力資本論著重教育與訓練，認為教育系統本身的運作直接將認知能力加諸個人，這些能力包括從基本數字、識字到邏輯及分析推理，所增加的

能力導致個人更高的所得 (Hinchliffe, 1987a)。孫震 (民 75) 亦表示，將教育視為一種資本，對教育的投資比儲蓄更重要。教育提高知識水準，除了有助於社會進步，更能替自己開創工作機會。

早期模式中，認為勞力是同質的。到人力資本論發展，不再假設勞力的同質性，且勞力需求由一組市場因素解釋，各有其特殊生產力之需求。而工人特質的決定，以教育及訓練為最重要的特質 (Hinchliffe, 1987a)。

二、勞力市場區隔論否認教育必可提高所得

新古典經濟學家認為，教育是一種人力資本的形式，投資於教育，便等於投資於人力資本。因此，教育程度愈高，代表具備較高的生產力，而此等生產力便反映於薪資所得上。

然而，贊成勞力市場區隔論的經濟學家認為，強調教育及其他形式的人力資本對於決定薪資及分配勞力的重要角色是沒有保障的。他們認為，由於勞力市場的薪資率是伴隨工作而非伴隨個人，且薪資相對性無法完全反應特殊工人團體的短缺，因此教育的變異及其他與生產有關的個人特質不一定反應於所得的差異上 (McNabb, 1986, p.160)。次要市場中，雇主對員工的不同特質漠不關心，不會對他們的有利特質加以酬賞，只是一視同仁，就好像大家的生產力都相等。因此，與人力資本論相反的是，次要市場中，高教育水平並不會反映出高所得。

根據勞力市場區隔論的看法，教育並非提昇勞工生產潛能的方法，而是提供工人進入特殊類型職業的管道。但即使如此，仍不能過度強調教育的重要性 (McNabb, 1986, p.161)。教育只是雇主所用的眾多篩選機制之一，其餘如種族、性別等因素，可能比教育更具決定性。因此，就算少數團體工人的整體教育水平已經提高，但種族之間的差別待遇仍然存在，這種現象被視為勞力市場區隔的證據。

雙重勞力市場經濟學家特別強調個人的社會環境如何影響其教育成就。不同地區社會條件的差異，反映出居住其中的人們獲得職業的本質。結果，在低所得地區的人們，擁有較差的居住品質及學校品質，以及抑制教育成就的價值觀及態度。因此，個人及其家人，並不是在成本及收益的基礎上自由選擇不同的人力資本投資。對許多人而言，選擇受限於環境、決定於環境，以及既存的工作機會類型。

伍、結論

傳統分析投資、資本係集中於物質資本 (physical capital)，Adam Smith 則指出教育有助於提高工人的生產力。1960 年代，Schultz 以投資的形式來分析教育支出，Becker 更於 1964 年出版了「人力資本」(Human Capital) 一書，發展出人力資

本形成的理論，並分析教育的投資報酬率。自此，人力資本的觀念在教育經濟學上佔有重要的影響地位，人們開始像計算物質資本的報酬率一樣地計算人力資本投資的報酬率。

然而，勞力市場區隔論者卻對此一理論提出質疑。他們認為，市場本身的結構與特性，早已決定何人該進入何種市場，教育的作用實在有限。更有甚者，兩種市場（主要與次要市場）間的工作流動甚小，一旦進入次要勞力市場，欲向上流動至主要市場的機會極其微小。事實上，對於主要市場的工作者而言，人力資本的存量的確可以解釋所得的高低；但對於次要市場的勞動者而言，教育的多寡似乎不能完全解釋所得間的差距。

由以上的敘述不難發現，人力資本論與勞力市場區隔論二者對於教育在就業及所得上所主張的論點並不一致，前者重視其積極面，認為藉由教育可提高人的生產力，自然可提高其所得；後者卻更重視整體制度環境，認為個別的勞工進入市場的方式與機會，早就受到先天的種族、性別等因素所限制，教育能發揮的影響，其實極為有限。第一種情形下，個人或政府對於教育的投資，可從未來所得的提高而獲取報酬，因此教育投資是有利的；第二種情形下，教育與其他因素同時影響所得高低，且令人沮喪的是，雖然教育程度是雇主用人的篩選機制之一，卻並非最重要的條件。此時，對於受歧視的種族或受就業市場不同待遇的女性而言，也許所面臨的整體社會制度之不平，才是最難的障礙。或許此說可於部份程度上說明原住民在社會中下階層遊走的處境。

參考書目

- 符碧真（民85），教育投資報酬率長期變化之剖析—以我國教育發展個案為例。《教育研究資訊》，4(1)，82-99。
- 孫震（民75），教育投資、人力資本與國家發展。《中央月刊》，19(4)，92-95。
- 曾碧淵（民73），人力資本之意義與評估。《今日合庫》，10(7)，7-12。
- Beaulieu, L. J., & Mulkey, D. (1995). *Investing in people: The human capital needs of rural America*. Oxford: Westview Press.
- Bishop, J. H. (1989). Occupational training in high school: When does it pay off. *Economics of education review*, 8(11), 1-15.
- Blaug, M. (1970). *An introduction to the economics of education*. London: Allen Lane.
- Blaug, M. (1976). The empirical status of human capital theory: A slightly jaundiced survey. *Journal of Economics Literature*, 14, 827-855.
- Blaug, M. (1985). Where are we now in the economics of education? *Economics of Education Review*, 4(1), 17-28.
- Cain, G. G. (1976). The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: A survey. *Journal of Economics Literature*, 14, 1215-1257.

- Carnoy, M. (1996). Education and racial inequality: The human capital explanation revisited. *Economics of Education Review*, 15(3), 259-272.
- Cohn, E., & Geske, T. G. (1990). *Economics of education*. Oxford: Pergamon Press.
- Hinchliffe, J. K. (1987a). Education and the labour market. In George Psacharopoulos (Ed.) *Economics of education: Research and studies* (pp.141-146). Oxford: Pergamon Press.
- Hinchliffe, J. K. (1987b). The alpha coefficient. In George Psacharopoulos (Ed.) *Economics of education: Research and studies* (pp.286-287). Oxford: Pergamon Press.
- Hoffman, S. D. (1991). 勞動力市場經濟學。(崔偉與張志強譯)。台北：五南出版社。(原著出版於1986)。
- Glazer, N. (1993). A human capital policy for the cities. *Public Interest*, 112, 27-49.
- Gordon, D. M. (1972). *Theories of poverty and underemployment*. Toronto: D. C. Heath and Company.
- Levin, H. M. (1987). Work and education. In George Psacharopoulos (Ed.) *Economics of education: Research and studies*(pp.146-157). Oxford: Pergamon Press.
- McNabb, R. (1987). Labour market theories and education. In George Psacharopoulos (Ed.) *Economics of education: Research and studies*(pp.157-164). Oxford: Pergamon Press.
- McNabb, R. and Psacharopoulos, G. (1981). Further evidence of the relevance of the dual labor market hypothesis for the U. K. *Journal of Human Resources*, 16, 442-448.
- McNamara, X. T. (1984). *Education as an investment in human capital and manufacturing employment growth*. Paper presented at the Annual Meeting of the Southern Agricultural Economics Association (Nashville, TN, February, 1984). [ERIC Document Reproduction Service No. ED 255 343].
- Mincer, J. (1970). The distribution of labor incomes: A survey with special reference to the human capital approach. *Journal of Economic Literature*, 3(1), 1-26.
- Neuman, S. and Ziderman, A. (1986). Testing the dual labor market hypothesis: Evidence from the Israel labor mobility survey. *The journal of human resources*, 21(2): 230-237.
- Schultz, T. W. (1971). *Investment in human capital*. New York: The Free Press.
- Schultz, T. W. (1987). Education and population quality. In George Psacharopoulos (Ed.) *Economics of education: Research and studies* (pp.11-14). Oxford: Pergamon Press.
- Schultz, T. W. (1990). 人力投資。(賈湛和施煒等，譯)。北京：華夏出版社。(原著出版於1982)。
- Woodhall, H. (1987). Human capital concepts In George Psacharopoulos (Ed.) *Economics of education: Research and studies* (pp.21-24). Oxford: Pergamon Press.

陳憶芬，現為國立政治大學教育研究所博士班研究生