

## 壹、前言

Trow (1973) 的高等教育發展階段理論認為，高等教育擴張都會經過精英期 (elite type)、大眾期 (mass type) 以及普及期 (universal access type) 三個階段，各階段是依據高等教育的人數占同年齡人數的比率作區分，精英期為 15% 以下，大眾期為 15%~50%，普及期則是高於 50%。根據經濟合作暨發展組織 (Organization for Economic Co-operation and Development, OECD) 的統計資料顯示，自 1995 至 2010 年間，其會員國在大學校院的入學率平均成長約 25%，同時 OECD 也預估約 62% 的國民在未來將有機會接受高等教育 (OECD, 2012)，可見得高等教育擴張與大學教育人口的提升是世界趨勢。我國則自 1994 年教改團體發動四一〇教育改革行動後，政府開始全面對高等教育管制鬆綁，除了增設大專校院外，也推動專科學校和技術學院升格改制，教育部自 1996 年起推動「績優專科學校升格為技術學院」及「績優技術學院改名科技大學」，使得高等教育數量持續增加。依據教育部統計，我國 80 學年度大學校數 21 所，學生數 224,351 人，然而，至 104 學年度大學數量增加為 126 所，學生數達到 1,190,345 人，20 餘年間大學校數成長 6 倍，學生數成長 5.31 倍。根據教育部統計處資料，103 學年度高等教育 18~21 歲的淨在學率達到 70.85%，顯示我國已達高等教育普及期階段。然由於高等教育的快速擴充，可能導致教育市場的競爭壓力增加，大學以上畢業生在勞動市場上的供需是否因此失衡，是否會出現大學文憑貶值或大學畢業生薪資下滑的狀況，引起社會大眾的關注。若能釐清教育歷程中影響大學或研究所畢業後薪資水準的關鍵因素為何，應該會有助於提升大學或研究所畢業生之未來就業競爭力。因此，教育歷程與薪資關聯性之研究是值得進一步探究的議題。關於教育與薪資的研究，有些相關理論，如人力資本論 (human capital theory)、篩選理論 (screening theory)、反訊號理論 (countersignalling theory) 以及勞動市場區隔理論 (segmented labor market theory) 等。教育是促進社會階級流動的重要因素，像是職業從事、薪資所得、生活方式與生活水準都與教育息息相關，根據 Mincer (1958)、Schultz (1961) 以及 Becker (1962) 的人力資本論 (human capital theory)，教育是提升人力資本的方法，而個人人力資本的提升有助於增加個人的薪資所得，進而改變生活方式與提升生活水準。隨後發展的 Spence (1973) 的篩選理論 (screening theory) 以及 Feltovich、Harbaugh 與 To (2002) 提出的反訊號理論 (countersignalling theory) 則提出教育對於人力資本提升的不同主張。Doeringer 與 Piore (1971) 的勞動市場區隔理論是個人受完正規教育進入勞動市場後，個人的薪資、升遷機會會因不同勞動市場的特質而有差異性的理論。上述四項理論是近代對於個人在職場上影響薪資常提及的論述，以下分述之。

### 一、人力資本論

人力資本 (human capital) 指的是勞工的技術與能力，而物質資本 (physical capital) 則是

指機器、設備、廠房等，人力資本論（Becker, 1962; Mincer, 1958; Schultz, 1961）認為經濟成長的因素中，人力資本的作用占很重要的份量，因此藉由人力資本的提升能更有效率地提升經濟成長，而企業則可藉由勞工人力資本的提升以提高生產力，進而增加企業獲利。人力資本的核心是希望藉由提高人口素質以增加生產力，而教育則是提升人口素質的方法。就個人而言，教育如果能夠提升就業力，取得較高學歷者，即具有較高的勞動市場參與能力，在職場上會有更好的表現，最後會反映在薪資報酬上。因此個人在教育過程中累積的經驗與成果可以增加個人的人力資本，生產力隨之提升，薪資也隨之增長。教育過程中累積的經驗與成果則包括個人的教育程度、就讀的學制、學校為公私立別、主修科系、學習經驗以及學習成就表現等。

## 二、篩選理論

篩選理論（Spense, 1973）認為，個人無法藉由教育累積自身的人力資本，由教育所增加的知識與技術無法提升勞動力素質、也無法增加生產力，教育僅是作為篩選的工具，雇主將教育視為篩選個人能力高低的機制，藉由教育的篩選，雇主可以區辨高低素質的人力，對於較高素質的勞工給予較高的報酬。

## 三、反訊號理論

Feltovich 等（2002）提出「反訊號」（countersignalling）理論，該理論指出，若將勞動力區分為高能力型與低能力型，低能力型為提高個人在勞動市場的能見度，會呈現出較高生產力與人力資本的訊號；相反地，高能力型對於自身擁有的生產力與人力資本具備足夠的自信，為了與低能力型區別，高能力型反而不願意花費成本以獲得訊號，此為反訊號理論。例如，陳秀華（2007）針對財金、資管系學生所做的研究結果即反映出「反訊號」現象，學生指考成績與考取證照成反比關係。

## 四、勞動市場區隔理論

勞動市場是個人受完正規教育後進入職場貢獻勞動力與生產力的市場，勞動市場的研究主要在薪資、升遷機會與影響機制方面。勞動市場區隔現象（Doeringer & Piore, 1971）對於薪資的影響歷來都是研究的重要議題，公司內部勞動市場（internal labor market）是勞動市場區隔的現象之一。勞動市場區隔認為勞動市場依據不同的職業僱用結構，會有不同的薪資與升遷機會。依據公司組織規模，規模大的公司組織會形成公司內部勞動市場或職業內部勞動市場兩種型態，由於公司規模較大，公司內部勞動市場的特點是會有較明確的職務發展階梯，勞工可由公司內部升遷並提升薪資；另外，薪資也與勞工的長期績效相關聯。除了公司規模可能對於薪資有影響之外，也有研究以勞動市場其他的區隔特徵為主題，如黃毅志（2001）提出勞動市場區隔的關鍵因素為公部門與私部門。