

壹、前言

「青年就業」在青年步入成年過程中扮演重要的轉銜角色，其不僅反映家庭、教育對個人求職的影響，更進一步影響個人後續的生命發展，包括職涯發展與家庭組成等（Hill & Yeung, 1999）。

家庭、教育及勞動市場之間的關係是教育階層化研究的重要議題，以 Treiman（1970）及 Blau 與 Duncan（1967）為首的「自由派的工業化理論」（liberal theory of industrialism）或「現代化理論」（modernization hypothesis）將教育視為現代社會階級流動的重要管道。Blau 與 Duncan（1967）的地位取得模型（status attainment model）檢視家庭背景、教育、職業地位取得三者的關係，指出工業化社會中，成就（achieved）條件取代先賦（ascribed）條件成為影響個人地位取得的重要因素，教育中介了家庭因素對個人地位取得的影響。經濟學的人力資本論（human capital theory）（Becker, 1964; Mincer, 1974）亦指出「教育」是個人進入勞動市場前得以透過家庭而積累的人力資本，將是個人社會地位的決定因素。

過去諸多研究已充分說明教育對個人從學校轉銜至勞動市場的影響（Kerckhoff, 1995; Müller & Gangl, 2003; Rosenbaum, 2001）。教育帶來顯而易見的經濟效益，如大學畢業生的失業期較短（Hout, Levanon, & Cumberworth, 2011）、高教育程度勞動者的收入及工作滿意度都較高（Hout, 2012）；此外，同質婚姻配對讓高教育程度者擁有較高的家庭收入（DiPrete & Buchmann, 2006; Western, Percheski, & Bloome, 2008），進一步擴大教育程度造成的不平等。然而，亦有研究指出教育程度和經濟報酬之間可能是自我篩選造成的虛假關係，擁有高認知能力同時有助於人們獲取高教育成就及高薪資，因而無法區分教育的薪資差異是受到教育程度或個人能力的影響，形成正向的選擇性偏誤（positive selection bias）（Heckman, Urzua, & Vytlačil, 2006）；另一方面，Tsai 與 Xie（2008）及 Brand 與 Xie

(2010) 提出負向的選擇性偏誤觀點 (negative selection bias)，發現能夠進入高等教育機會愈低的人，若有機會獲得高等教育將為其帶來較高的教育報酬。

然而，「教育」無論作為人力資本的投資，或是作為影響個人社會地位取得的條件，都將受到結構環境影響。結構因素影響個人如何在龐大的教育篩選機制中脫穎而出，以及如何在教育報酬的分配中取得優勢。忽略結構性因素是地位取得模型發展至今最令人詬病之處 (Kerckhoff, 1995)。Horan (1978) 直指地位取得模型忽略市場異質性，將市場視為完全競爭的同質環境，因為唯有在完全競爭的市場中，個人特質才是決定一切的關鍵。後續來自各研究領域的諸多研究為地位取得模型提供結構性基礎，包括：Beck、Horan與Tolbert (1978) 提出產業隔離的結構性後果；Stolzenberg (1978) 關注公司規模；Edwards (1979) 的雙元勞動市場論從勞動市場需求結構對就業機會的限制與影響切入；Easterlin (1987) 為首的人口學傳統，從出生世代的人口規模討論勞動人口供給變化造成的經濟後果；勞動經濟學則從勞動市場的高教育勞動力的供給與需求變化來看教育報酬變遷。勞動者面對的勞動市場結構樣貌，將影響其就業機會與勞動條件；Freeman (1975) 的積極勞動市場假說 (active labor market hypothesis) 更進一步指出勞動市場變化對新進勞動者的影響高於工作經驗豐富的勞動者，因為資深勞動者已有內部勞動市場的保障，免於受到勞動市場變化的立即衝擊。

綜觀臺灣勞動市場在幾十年間經歷重大的變遷，包括教育擴張對勞動力技術組成的影響、生育率下降減少了年輕世代的勞動供給、全球化提升勞動市場的不穩定性、科技進步增加勞動市場對高技術勞動者的需求等。勞動市場的長期變遷，反映著不同時間進入勞動市場的勞動者將面對截然不同的就業環境，勞動者能找到什麼樣的工作，不僅取決於自身條件，也受到當時勞動市場的結構樣貌所影響，這些共享的經驗形塑了不同世代勞動者的就業經驗，本研究將此世代經驗稱為「勞動市場世代」。

教育是個人進入勞動市場時的重要條件，其對就業與薪資的影響一直是