

壹、前言

在臺灣，高等教育擴張之後，國人對於取得更高學歷有繼續往上一層競逐的趨勢。我們可以發現，從1999年至2007年期間，攻讀碩、博士的人數比例，明顯增加了四倍和三倍（教育部，2008）。由於勞動市場中的回報與教育之間緊密的連結關係，使得多數人將教育投資視為進入勞動市場之前累積籌碼的首要之選。但有研究發現，教育的影響力在工作者進入內部勞動市場後，會逐漸被工作資歷的效果所取代（Blossfeld & Mayer, 1988）。因此，個人究竟該做何種人力資本投資，顯得格外重要。依據多數人的生命歷程，學校教育年數和工作資歷的關係是此消彼長。選擇延長學校教育通常也意謂著會有較短的工作年資。面對國人花費大量的時間與精力投資於教育，我們應該去思考個人在教育和工作資歷的投資上，何種比重積累對於取得職場中的報酬能產生極大化的效益。

先前的研究者主要從人力資本理論和勞動市場區隔論點去思考教育投資、工作資歷與回報取得之間的關係。他們普遍關注教育對回報取得的影響及反省教育的人力資本意義（Ashenfelter & Zimmerman, 1997; Liu & Sakamoto, 2002; Weiss, 1995）、工作資歷的複雜性及其與薪資和生涯流動的關係（蔡瑞明、林大森，2002；Dolton & Kidd, 1998; Neal, 1995），以及制度與勞動市場的結構性因素對於個人生涯流動、取得酬賞和就業穩定性的影響（張苙雲，1988；張苙雲、莊淵傑，2004；張晉芬，1993；黃毅志，2001a, 2001b；Ishida, Su, & Spilerman, 1997, 2002; Kalleberg & van Buren, 1994, 1996）。這些研究發現，教育和某些特定工作資歷的累積，有助於工作者取得更優厚的酬賞，具區隔屬性的勞動市場，也是影響工作者回報取得的重要因素。

然而，工作者實際面臨的問題是：個人需要抉擇「何種」人力資本的投資比重愈多愈好，以及進入哪一個勞動市場部門能使其人力資本在與同事競

爭資源的過程發揮較大的效用。至今，我們仍然不清楚，學歷較高的工作者是否在任何勞動市場部門中，都具有無往不利的優勢。對於教育程度相對較低但擁有較長的工作資歷者，進入大公司可能不盡然比在小公司更能使工作者在生涯流動的過程中具有競爭優勢。面對這些問題，本文要從反省人力資本理論和勞動市場區隔論點開始著手，重新去思考何種觀點較適合用來說明臺灣勞動市場的情況。

人力資本理論和勞動市場區隔論點都需要重新被檢視。本文認為，在相同特質的勞動市場部門中，不同的人力資本投資策略會為個人的生涯流動帶來不同的效益；即使工作者擁有相同類型的人力資本組合，由於鑲嵌在區隔的勞動市場部門（segmented labor market），同一種人力資本的回報率也可能是截然不同的結果。這個觀點是假設：具有區隔特性的勞動市場部門，對於各種類型的人力資本，可能有不同程度的倚重或偏好，進而會影響擁有不同人力資本類型組合的工作者的生涯流動機會。所以選擇進入首要的（primary）勞動市場部門，對於每一位工作者在組織內的生涯流動將不盡然都是最佳的選擇。這不同於人力資本理論強調「存量愈多，愈具優勢（more is always better）」的累積觀點，及勞動市場區隔論點所主張的結構因素之優位性。本文提出了「適得其所較好」的假說。「適得其所」是指工作者進入一個能使其人力資本在生涯流動時發揮極大化邊際效益的勞動市場部門。本文將使用「臺灣地區社會變遷基本調查」的全國性資料，檢視不同企業規模中，教育和工作年資對生涯流動的影響作用，及企業規模本身的影響效果。透過此分析，本文要回答，究竟是「存量愈多，愈具優勢」或「進入首要的市場最好」的說法較符合臺灣勞動市場的現況，抑或「適得其所較好」才是更貼近實際情況的描繪。

貳、相關研究文獻

本文提出的「適得其所較好」是從工作者如何極大化其人力資本投資效