發佈：2019-01-07, 週一 14:58
點擊數：21387



本文主要探討美國勞動市場極化（The Polarization of Labor

Market

）的現象、發展與影響，透過分析好工作與壞工作的勞力需求分佈，深入了解該現象發生過程與

變化。本文試圖回答三個問題:

一、美國目前勞動市場極化現況有何發展，二、美國政治、經濟、市場、歷史脈絡如何走向勞動

Phoca PDF

市場極化？三、勞動市場極化有哪些類型與途徑？帶給社會什麼影響？而未來的發展與政府因應政策各是為何？以下本文從上述三面向析論美國勞動市場極化的現狀與變遷。

一、美國勞動市場極化的現況

美國近五十年來，勞動市場的產業發展出現一種好工作越來越少、壞工作越來越多的情況，但這並非是美國獨有的狀態(Goos, Manning, & Salomons, 2014; Kalleberg, 2012; Maarten Goos, 2011)，自1990年代起，歐洲與美國在該情況有越趨嚴重的發展，在學界與工商產業界也掀起了白熱化的討論(Bárány & Siegel, 2018)。其具體的展現是壞工作的服務業越來越多，而好工作待遇的製造業越來越少，壞工作通常沒有長期性工期保障或福利，像是終身聘、健保、或是退休金等職業附加福利。而另一方面而言，雖然好工作變少，但卻出現了一種超高薪的極佳工作，像是高科技產業的工程師、經理與專業技術人員，其工作附加福利眾多，舉凡豪華辦公室與健身房設備、員工宿舍、保險、年金、員工各類假別（產假、公傷假等）等。目前勞動市場密佈著滿山滿谷的壞工作、新興的極佳工作、與消失中的中等薪資好工作，象徵著極化勞動市場時代的來臨。面對這樣的趨勢，學者認為不應該責怪機器人、電腦、網際網路、新科技的出現，只能說該現象的產生是工業化經濟自然的發展。底下透過五種美國目前勞動市場的趨勢說明勞動市場極化的發展。

Phoca PDF

發佈：2019-01-07, 週一 14:58
點擊數：21387

（一）各產業勞動力人口變化劇烈

美國勞動市場極化的第

一種發展便是各產業勞動人口出現極大的變化

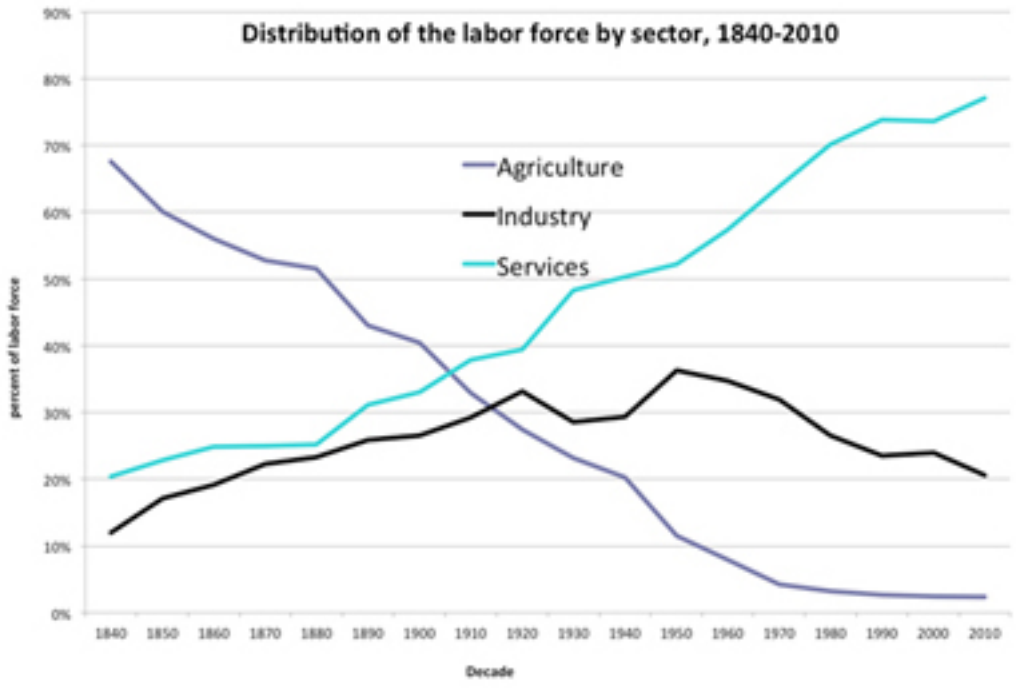
，從1840-2010年間，農業勞動人口從70%降到剩下5%不到。而工業則是從1840年代的10%

勞動人口到1950年代上升為37%，但其後又開始下滑，到2010年則剩20%

。服務業則從最初的20%的勞動人口成長為近80%的勞力(Louis D. Johnston,

2012)。如圖一顯示。

圖一　美國1840-2010年農、工、服務業勞力分布



資料來源：(Louis D. Johnston, 2012)

Phoca PDF

發佈：2019-01-07, 週一 14:58
點擊數：21387

註：黑色線條為工業，紫色線條為農業，青綠色線條為服務業

（二）製造業勞動人口比例驟降

就美國勞工局公布的統計數據來看，自1979預估到2022

年的產業結構勞工分布而言，如圖二所示。煤礦業、建築營造業、製造業的受雇人員比例都不斷下降，尤其是製造業勞力需求從1979年的21.60%到2022年下降到7.60%。而在

1979-2022年貿易從業者分布從5%降到4.10%，水電業從0.70%降為0.30%

，零售業則是從11.30%降為10.70%，交通業也一直維持在3.30%

，資訊、財經業在歷年亦呈持平發展，分為在2%與6%。而商業部份從原本8.10%上升到

14.30%，健康照護9.70%提高為14.70%、教育服務從1.80%上升為2.70%

、運動娛樂業7.40%上升到10.00%，其他服務業也從2.90%升為4.60%

，而聯邦與州政府等公

家機關工作職缺則呈現平穩發展，各佔勞力市

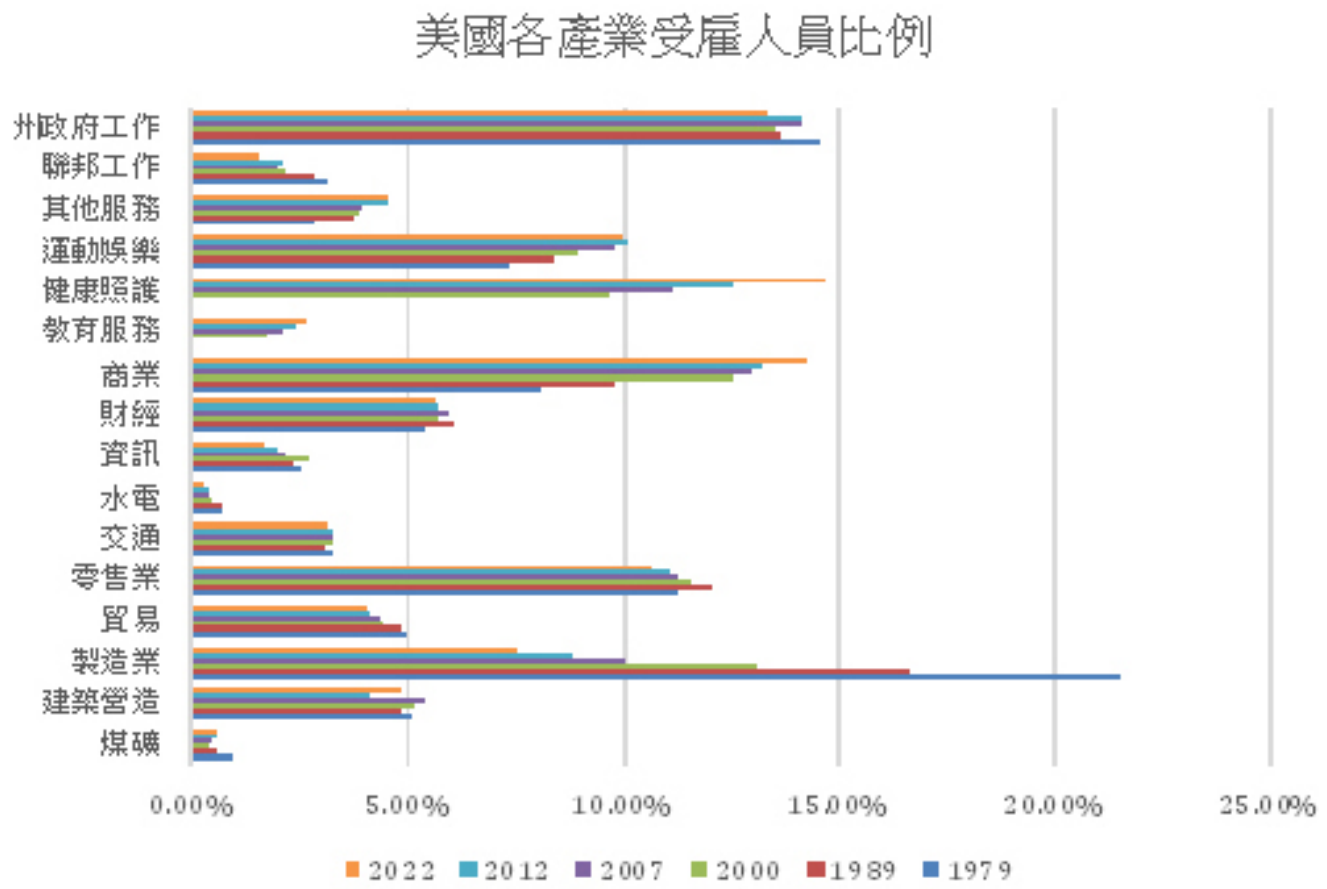
場的2.5%與13.5%

左右。整體趨勢可見服務業、商業、運動娛樂業、教育與健康照護等工作人員的勞動人口增加，但是工業與製造業勞動人口比例下滑(The State of Woring America, 2018)。

圖二：美國1979-2022年各產業受雇人員分布

Phoca PDF

發佈：2019-01-07, 週一 14:58
點擊數：21387



資料來源：EPI analysis of Current Population Survey (The State of Woring America, 2018)

（三）隨傳臨時工需求增加

根據圖三顯示美國過去二十年來在非典型僱用勞工中，有契約的獨立勞工與外包工比例佔最少，

而臨時支援工

作者與二十四小時隨傳隨到

臨時工數量較多，尤其是隨傳臨時工，從1999到2005

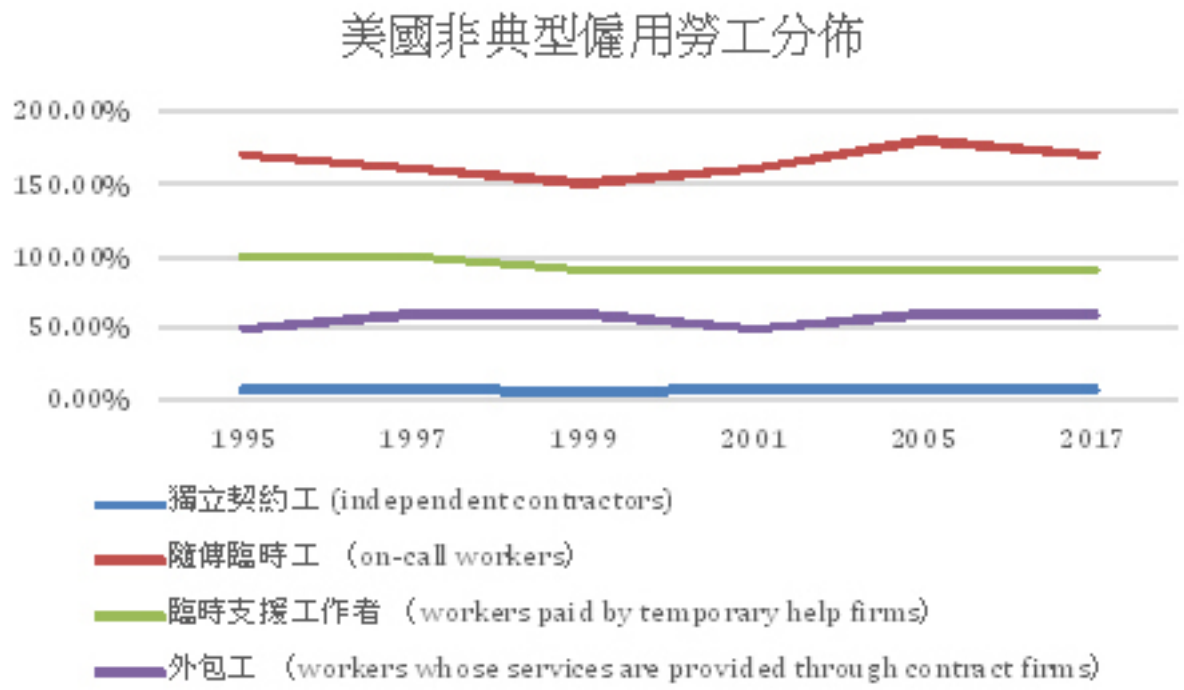
年，數目有上升的趨勢，儘管2005年到2017

Phoca PDF

發佈：2019-01-07, 週一 14:58
點擊數：21387

年有略微降低，但仍舊維持在僅次於2005年的高點。

圖三 1995-2017年美國非典型僱用勞工比例分布



資料來源：Bureau of Labor Statistics, “Contingent and Alternative Employment Arrangements” press releases, 2017. （圖：作者自繪）

（四）高低薪職缺增加，中產階級工作數量減少，薪資不平等急速增加

從圖四顯示，美國在1980年代中間薪水（在所有薪資分佈的40%-60% 中間）的勞動人口是比在低薪 或是高薪的勞動人口還要多，但是從1990

Phoca PDF

年代起，該現象呈現逆轉，中間薪水的工作機會大幅降低。相反地，低薪職業（在所有薪資分佈前0%-20%

位階）或是高薪薪職業（在所有薪資分佈的最高80%-100%位階）比以往各增加5-15%左右(D. H. Autor, Katz, & Kearney, 2006)。這與美國普查局(Census Bureau)先作當期人口調查(Current Population Survey)或是學者Acemoglu and Autor所做的研究都有相近的結果(Acemoglu & Autor, 2010)

，其均發現在整體勞動市場中，高薪與低薪的工作缺額比例逐漸上升，尤其是需要高級技術與受過高等教育人才的職缺逐漸增加，還有臨時工職缺需求比例也在大幅上升。然而中間程度薪水的行業卻不斷減少。另外，隨著高科技與技術的社會進步，經常從事中間薪資工作的大學畢業生，自從1995年起，再也沒有提高薪水過，學者稱為這個現象為薪水赤字（wage deficit）(Mishel, 2013)

。而這種現象伴隨著全球化提升、工會參與率下降、失業率上升、最低工資始終無法提升、工業解管制（industry

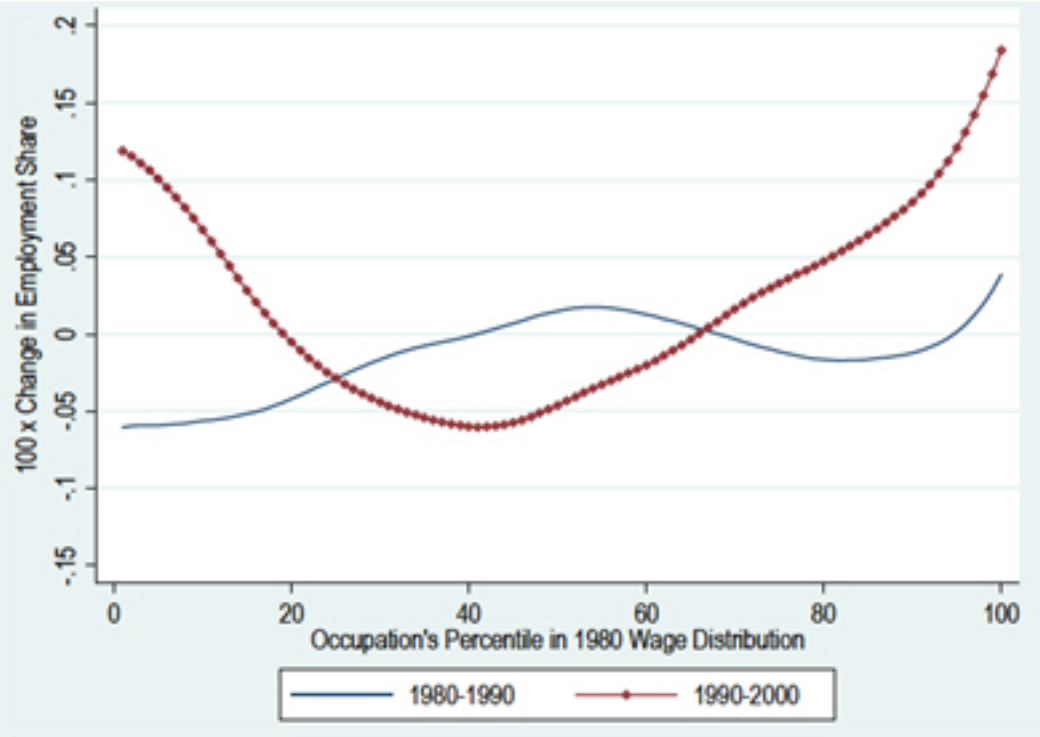
deregulation

），使得臨時工與大學、高中畢業生面臨越趨惡化的薪水漲幅停滯，該情況比較高薪的經理級管理階層、高科技的人才薪水大幅提升，形成一種每一單位教育程度對應薪水比例的高度不平等狀態(Autor, 2014; Fernández-Macías & Hurley, 2017)(D. H. Autor, 2014; Fernández-Macías & Hurley, 2017)。

圖四：1980-2000年不同薪水之職業佔勞動人比例漲迭

Phoca PDF

發佈：2019-01-07, 週一 14:58
點擊數：21387



資料來源：Census Integrated Public Use Microsample, 1980, 1990, 2000 (D. H. Autor et al., 2006)

註：圖橫軸為在1980

年薪資分佈的職業百分位數，縱軸

為勞動人口的比例。直線為1980到1990

年不同薪資的職缺數量變化，點線為1990-2000年不同薪資的職缺數量變化。

（五）壞工作與工作不安全感增加

圖五左方顯示自1979到2010

Phoca PDF

年間，在整體勞

動市場中，雇主提供健保的職缺

比率逐年下降，男性部分下降了16.4%，對全部勞工而言下降了12.9%

，對女性而言下降了7.3%

。而歷年女性又比男性更

難具有健康保險福利的工作。由圖五中間可知1979-1990

年間，雇主提給付員工退休確定提播金(defined benefit)的401(k)計畫與確定給付計畫（defined

contribution）的職缺比率逐年下降，儘管在1990-2000

年有較多的雇主因為經濟環境變佳，釋放出的職缺較多含有成本較低的確定給付計畫之退休金，

不過，在2000

年後，經濟不景去後該職缺又逐年減少。整

體而言，2010年的具有退休金福利的勞工人數比1979

年有退休金的勞工人口還要少7%。不過，女性在2000

年後比男性有更多的機會獲得具有退休金的工作。從圖五右側可發現，勞動市場中具有同時雇主

部分給付退休金福利、健保與時薪高於18.5

元的良好待遇職缺對男性而言逐漸減少，不過對女性則有增加的趨勢。就所有勞工來說，有好代

遇的工作缺額從1979年的27.4%到2010年的24.6%呈現下滑的狀況(Schmitt & Jones,

2012) 。圖六顯示自1977

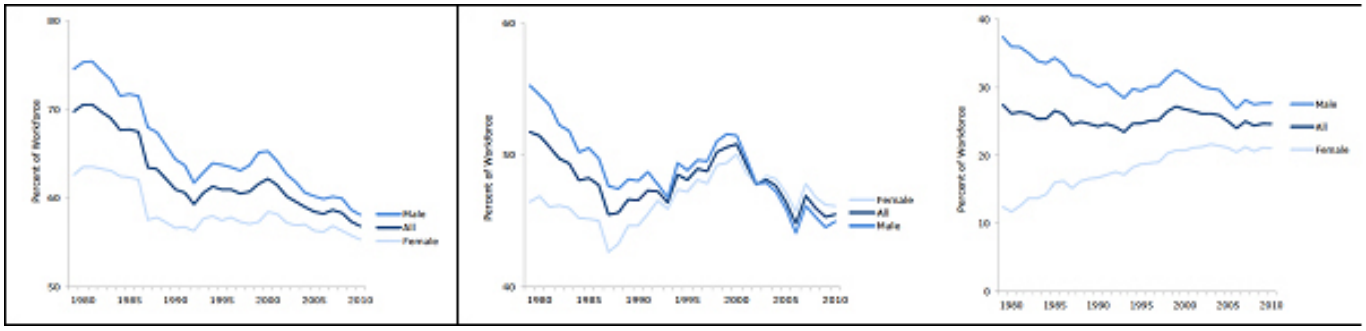
年以降，人們自覺到可能被解雇或是隨時面臨換工作的工作不安全感（job

insecurity）逐年提升(Kalleberg, 2012)。

圖五：1979-2010年勞工有健保、退休金、好工作的比率變化

Phoca PDF

發佈：2019-01-07, 週一 14:58
點擊數：21387



資料來源：The analysis of Current Population Survey.（Schmitt & Jones, 2012)

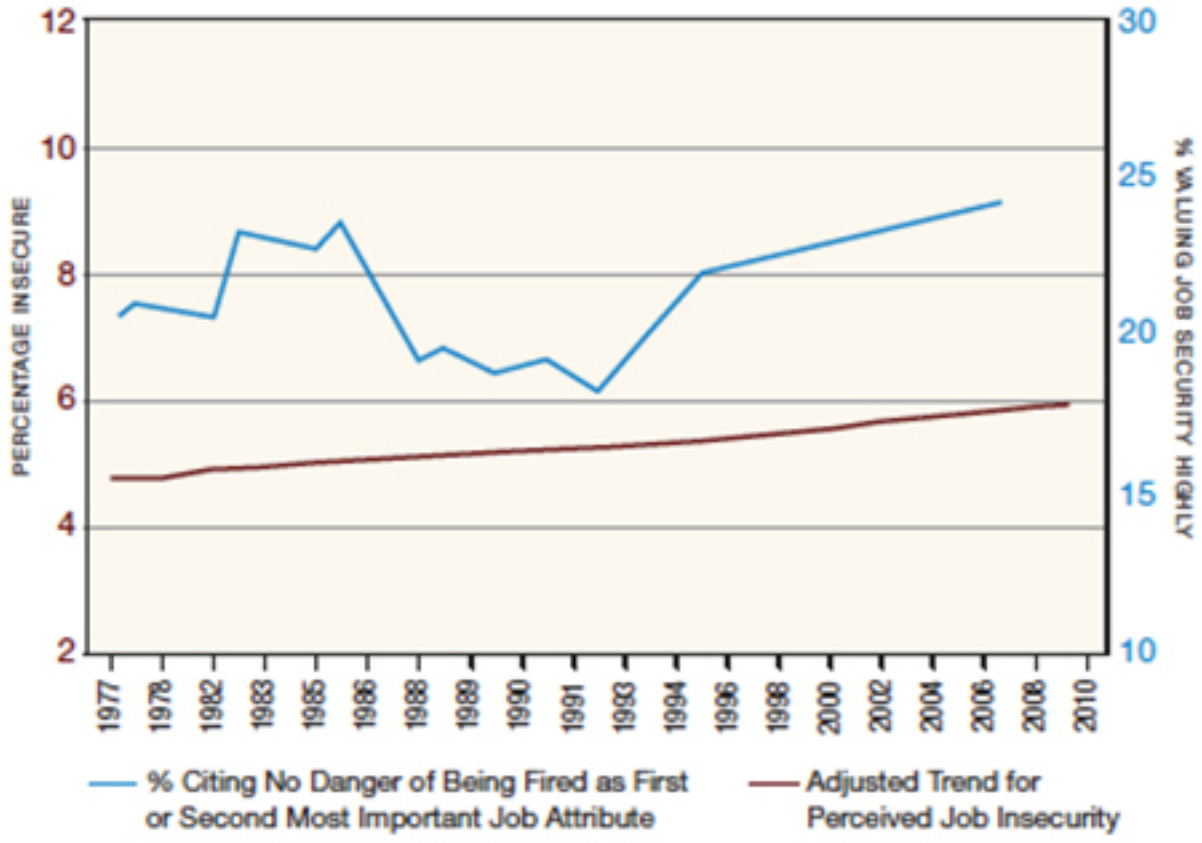
註：圖左為1979-2010

年男性（位於最上的曲線）、全部、與女性（位於最下方的曲線）受雇者具有受僱單位提供健保的比率歷年變化。圖中為男性、全部（位於中間的曲線）、與女性受雇者具有受僱單位提供退休金比率歷年變化。圖右為男性、全部、與女性受雇者具有好工作（該工作具有雇主部分給付退休金福利、健保、時薪高於18.5元）比率歷年變化。

圖六1977-2010年工作不安全感的比率

Phoca PDF

發佈：2019-01-07, 週一 14:58
點擊數：21387



資料來源：Kalleberg（2012)

二、美國勞動市場極化的歷史變遷

（一）1950-1970年安全時代的發展

美國許多學者紛紛討論著從何時開始美國出現極化的勞動市場狀況(D. H. Autor et al., 2006; Kalleberg, 2012; Lakhani, 2015)，一般認為在1970年代以前並未有極化的現象，在1950-1960年代稱之為安全的時代（age of

Phoca PDF

security

），這個時段由於經濟起飛，美國有許多大公司、企業、財團的發展與成立正方興未艾，當這些公司進行擴張的時候，自然需要許多行政階層的員工、白領階級、收銀員或是基層管理人員等，此外，製造業、建築業與交通業也在這個時期不斷擴張，他們提供各種低技術人才的職缺，例如各種勞力密集的工作，因此，藍領階級員工的需求也不斷增加。由於當時大部份公司或工廠都必須擁有工會，在強大工會的威脅下，雇主通常必須與勞工進行工資及待遇福利談判協商，工會確保了大部份的公司與工廠都能提供員工好待遇與福利的工作職缺。

在二次世界大戰後的1970

年代，出現了一種勞力與資本間的社會契約制，這種社會契約基於資本主義，載明了滿足雇主與員工期待的工作條件，由於契約中有良好的福利與待遇保障，當時勞工在高度工作安全感中能有高生產力，並也確保勞資雙方和諧關係。這些製造業大龍頭公司也在這樣高度品質的勞動力中，得以生產高品質的商品並賺取高額利潤。這個時代亦為工會發展的巔峰，工會的確立讓私有業界的員工獲得保護，工會使得社會契約的運作得以維持良好發展。

後冷戰時期也是一個對勞工提供強大安全網的時代，當時來自民主黨的詹森總統致力於向貧窮宣戰，加上1960

年代民

權運動的基礎

，使得當時執政黨強力擴張

政府職權，制定許多社會福利政策，在像1963年公平薪資法案（Equal Pay Act of

1963）要求性別薪資平等、1964年民權法案第五條（Title VII of the Civil Rights Act of

Phoca PDF

1964

）禁止對勞工有任何歧視等等勞工法規的爭取下，美國勞工得以獲得許多工作保障。這些時代就在政府、社運、經濟與工商業團體各結構面都支持勞工權力的強況下，讓擁有良好工作待遇的中等薪資職缺始終是勞動市場中佔了最高的比例。

（二）1970年末彈性時代的來臨與政府解管制

然而，同時也在1974-1975

年間，開始出現了不同的勞動力變化。基於石油危機與商品市場價格巨大漲幅，這些壓力讓許多工商業雇主紛紛改變了雇用員工的條件，也不再願意提供高待遇與良好福利的工作機會。之後，工會面臨成員流失、政府開始對工商業解管制，下放給公司或工廠更多權利自行管理員工與自負盈利虧損的結果，這種大結構的轉變造成雇主獲得更多權力的機會，而勞工也逐漸不再享有好工作的待遇。因此，1970年代中期後，出現了巨大的變化。Karl

Polanyi學者稱為1970年代為雙重運動（Double Movement）時期，該時期是安全的時代（age of security），也是彈性的時代（age of

flexibility）。而這種彈性時代的出現乃奠基於經濟自由主義（economic

liberalism

）與放任管制政策，不

論是卡特總統或是雷根總統，都強調著個人主義（individualism）與個人責任（personal responsibility）的市場價值，捍衛市場中心（centrality of market）與市場導向（market-driven solution），於20世紀末，美國揚棄了1930

年代以降由政府主導所維繫之社會福利政策為主的新政方向（New

Phoca PDF

Deal），從此不再以政府力量對社會與經濟有所保護與干預(Kalleberg, 2012; Mishel, 2013; Oldenski, 2014; Smith, 2013)。

（三）1980年代起全球化與空間壓縮的擴張

緊接著1970年代後期，全球化與空間主義（spatialization）的出現，美國各大公司企業面臨了強大的國際競爭，特別是石油危機期間，油價飆漲，而1979年日本汽車工業與南韓鋼鐵業發展漸次取代了美國汽車業與重工業等大型製造業，使得美國製造業走向末路。此外，全球化帶來各種向美國投資的工商產學界業者，這些外國資金的注入，讓美國勞動市場成為全球發展導向，國際競爭使商品價格下降，為了促進全球連結，也更加速了美國業界轉往通訊科技與資訊研究的領域投資，例如在網際網路上的程式設計等(D. H. Autor, 2015; Black & Lynch, 2000; Kalleberg, 2012)。

全球化不只是增加各國在美國的投資與高科技產業的發展，更帶來了大批的拉丁美洲移民浪潮。這些勞工比起美國人更樂意從事低薪且勞力密集或低技術的工作。大量的便宜勞工湧入美國後，使得勞力價格下降，加上製造業與工業的國際貿易頻繁大增，使得更多原本給低教育人士之低技術性的工作額缺大量下降。基本上，空間化與全球化讓國際勞工自由移動，帶來新的移民浪潮，都使得工商業者雇主獲得大量的便宜的勞力來源，也開始減低工資。更重要的是，全球化的加速

Phoca PDF

推進使得政府在工商業解除管制，放任自由發展。而各地域自由貿易也在資訊科技發展尖端的時代中不斷增加，國際市場高度競爭，商品價格屢屢受到壓低，各國更得以進口來自全世界最便宜的商品。特別是中國、印度、前蘇聯政權紛紛在20

世紀最後十年加入全球經濟體後，來自亞洲的便宜商品在各地流竄，整個全球化的背景讓資方成為贏家，勞方則不斷受到剝削(Atkinson, Piketty, & Saez, 2011; D. H. Autor, 2015)。

（四）1990年交通業發達、市場與商品價格競爭的提升

Kalleberg（2012

）學者認為透過國際市場與全球化的擴張，逐步形成一種工商業界的普遍趨勢：商品價格高度競爭。後冷戰時期美國的製造業已經不再成為世界龍頭的地位，其逐步受到亞洲更多新興崛起國家的競爭威

脅，各業者不得不

開始採用高效率、降低成本的生產方

式。此外，美國政府在1980

年新自由主義的政治環境下，開始從事經濟的解管制，希冀能讓更多工商業者可以自主解決面臨的營運問題，同時，市場出現更多樣促進交通往來的業者相互競爭，舉凡各種飛機、公車與鐵路等公司均大為增加。如西南航空（Southwest）於1967年成立、捷藍航空（Jet

Blue）於1998年成立、維珍航空（Virginia）於1984

年成立。卡車貨運公司諸如紐澤西公共運輸公

司於1979年成立。鐵路公司則像是南加州都會鐵道於1991

年成立、美國國家鐵路（Amtrak）公司於1971

Phoca PDF

年成立，這些巨型交通服務公司相繼成立帶來便利的商業交流，配合政府放任管制的環境，加上在此同時，商業服務與電子通訊行業之發展甚囂塵上，在在讓製造業的營運具有高度的彈性與流通性，而科技與通訊發達使業者高度迅速的掌握消費者資訊、更簡化便利的運送貨物服務、降低囤貨過多的風險，也讓業者降低成本、提高生產線效率、並將市場上商品價格的壓低。這些科技與運輸發展開始讓勞力過剩而且勞動力價格變得低廉。

（五）科技發展帶動服務業的崛起

當科技機器取代勞力，電腦自動化操作代替人力，各種發明與創新能更有效製造大量商品，也讓勞動職缺變得更少，也使得勞力價格下降。而相對於製造力勞力需求的降低，服務業卻隨著現代化、女性勞動人口上升、雙薪家庭成為主流、與強調消費者利益至上而崛起。服務業作為二十一世紀知識時代的新經濟（new

economy

）而言，該從事人口已經取代了過去農業或是任何工業主要勞動力，成為美國最大勞動力的分佈。於2009年，美國有超過85%的勞力是從事服務業，這是1970年代只有15%

的服務業勞動人口難以想像的。1982-1993

年間，於美國最大五百間服務業公司行號的職

缺從930萬增加為1130

萬個。相較於美國最大五百間製造業公司

行號的職缺從1440萬下降為1150

萬個有很大的差別。這些服務業的勞力主要是從事孩童照護、清潔打掃、廚師等，而且女性是服務業勞動力的主要提供者，目前有90%

Phoca PDF

的受僱女性都是從事服務業，比起只有75%的男性多了15%

。服務業勞動人口佈滿整個勞動市場的現象不只有在美國出現，同時也發生在各工業化的國家，大環境國際的競爭讓製造業縮減員額，越多女性投入勞動市場也提高雙薪家庭的比例、直接提高每家戶的購買力，提升了消費者的數量，都有助於商業與私人化服務的發展(Kalleberg, 2012; Maarten Goos, 2011; Oldenski, 2014)。

服務業的擴大讓壞工作變得更多（Eli Ginzberg, 1979），根據學者Kalleberg

對壞工作的定義有五，其一薪資低廉;

二為沒有提供良好的

工作福利，如健保、退休金制度、勞工家

庭成員的福利;三是勞工缺乏工作自主性;

第四，勞工沒有工作彈性，無法處理非工作

性的問題;

最後，不知何時會被解僱。而由於服務產業中不需要像製造業一樣穩定的勞工，相反地，促成一種新的工作模式稱為麥克工作（Mcjobs

）的崛起，此種屬於低薪、臨時、不穩定、未有任何工作福利的服務性工作快速成為服務業的勞動力主要來源。這些職缺比起以往1950-1970

年代製造業的員工缺額的薪資與福利差更多，而且這些職缺逐漸成為當前藍領階級與中產階級唯一可選擇的工作。

更者，不像是製造業的工作內容同質性很高，這些服務產業工作具有高度異質性，從大學教授、

Phoca PDF

醫院醫生、建築師、到接線生、收銀員、各商業公司或銀行等服務人員。服務業受僱勞工的工作極化現象非常嚴重，像是大學教授也有終生職的教授或是兼任講師，年薪從美金八、九萬到一萬都有，這代表著美國目前多數職業類別與單一職業內部均有工作極化的縮影。

（六）工會與勞方勢力凋零與勞資關係惡化

勞工勢力經常是透過工會的運作和資方對抗，勞工力量是市場能力（market capacity）的其中一種要素，而受僱關係則能成為市場能力的關鍵，當資方與勞方的權力關係是零和的時候，如果勞方無法個人或集體性進行權力的爭取、談判、討價還價、運作，透過技能、工作生產力、約僱情況去爭取更好的福利待遇與薪資、改變工作任務內容與質量、減緩工作的進度，那麼資方相對的就能掌握更大的權力。

工會組織的衰微使得私人企業雇主得以大權在握，1974年，公營機構的工會組織密度已經超越私人機構。隨後工會組織在公、私營兩種職業結構中出現極化現象，公營機構內的工會組織則自從1973-2009年，呈現平穩上升發展的趨勢，但私營機構內的工會組織則衰敗不堪(Kalleberg, 2012; Western & Rosenfeld, 2011)。

由於工會的凋零與勞方權力減弱，勞方的待遇不斷受到剝削，勞資雙方的關係越來越差，距離越來越遠，雇主越來越不願意把員工視為家人，在1980-1990

Phoca PDF

年間儘管勞動生產力仍持續提高，薪水卻未曾漲過。生產力與薪資呈現極大的不對稱，且其中市場利潤全由資方獲取。

三、美國勞動市場極化（The Polarization of the Labor Market）的途徑與類型

（一）勞動市場極化的途徑

Kalleberg（2012）認為美國勞動市場走向極化的兩種路徑分別為低道策略（low road strategy）與高道策略（high road strategy）。低道策略乃是指業者選擇用棍棒而非蘿蔔的手段來雇用員工。具體而言，對於資方來說，最重要的是直接降低勞工薪資成本，達到最高的生產利潤。其二，彈性勞力需求是極大化市場利潤的必要條件，因為科技發達、全球化發展、資訊流通變動快速，市場對商品的供給需求無時不刻不在改變，所以能即時能趕到的臨時工勞力遠比長期工作的人力重要得多。

而高道策略乃意味著透過僱用最高科技、高教育背景的優秀人才，能為資方研發更有價值的商品，以獲取更高利潤。為了有精準與卓越的生產表現，資方願意為這些勞工付出高薪與良好待遇、給予高度工作自主性、更多職訓，而該勞工的薪資比例也與工作表現直接相關。這兩種策略使得勞動市場充滿核心邊陲（Core-Periphery）特色。在核心的高道策略工作透過內部舉薦能快速獲得工作與升遷，但在邊陲的低道策略工作的契約工或臨時工，則要勞動市場上付出更多的成本。而在前者的勞力市場策略中，雇主以數字彈性（numerical

Phoca PDF

flexibility

）為最高考量，手段為直接壓低薪水來控制成本，員工只要滿足雇主最低底線的工作要求，完成工作項目即可。而在後者的勞動市場策略裡，雇主最重視功能彈性（functional flexibility），員工需要盡可能不計一切投入努力（discretionary effort）達到最高的產能表現。

（二）勞動市場中工作極化（job polarity）的面向

1.服務產業內部的極化

過去三十年，壞工作不斷增加，美國人失去了高薪的製造業工作，也開始從事各項服務業。服務業內部根據工作屬性、工時、短期臨時工或全職、與職業位階等而有高度的薪水不平等現象。在服務業中不只有藍領階級的勞力性質工作項目，也同時有許多各種高科技、高教育背景的白領階級職缺。不像製造業勞工，只要不是管理階層，多數員工的薪水差距不大且工作穩定、不會被任意辭退，而服務業藍白領階級兩者薪水差距卻極大、隨時會有被解雇的危機。更者，如果是從事金融或是商業的服務業，或是亟需要資訊或是知識背景有關的高科技從業人員通常薪水頗高，但是如果是零售業、餐廳服務人員、育兒或醫療照護人員、收銀員、家事服務業者、或是一般公司私人秘書等，薪水就非常低。

2.職業結構的極化

職業結構（occupational

structure

Phoca PDF

）乃是指各行各業之間的平均薪資水平的相互比較。社會學家會認為，每種職業的興盛程度、職缺需求與平均薪資是社會不公平的源頭。1970

年後，開始有全球化與新科技的引進，使得各行各業的興盛程度、職缺等出現了巨大的不同。製造業原本為美國勞動市場的龍頭，卻逐漸被服務業取代，銷售業、服務業、經理人員、專業人員、科技人員的職缺增加了，但操作員、工匠、工業維修員、行政支援人員、板金員、精密工業製造人員、中低技術的藍領階級、裝配線人員等需求全部大量減少(Boehm, 2014; Fernández-Macías & Hurley, 2017; Kalleberg, 2012; Louis D. Johnston,

2012)

。這些職業間的職缺比例與薪資出現了很

大的分歧。在1980

年代，

因為經濟成長

，高薪與低薪的工作職缺變

多，而中間薪水的職業也為數不少。但在1990

年代，高低薪工作變得更多，而中間程度薪水的行業變得越來越少(D. H. Autor et al.,

2006)

。而不僅

是職業間的分歧很

大，職業內部本身也有很大的異質性

存在，像是服務業。在1950

年以前每個職業本身內部同質性很高，同一種職業的人，通常有類似的生命機會、薪水、生活方式、名聲、薪水待遇等。自從1980

Phoca PDF

年起，各職業內部就出現了極化的現象，甚至是同一個頭銜的職業也有很大的薪水差異。舉凡當教授的，就有很多不同的薪水，端看其研究領域與學科、有無與業界合作或是參與其他公私部門研發等。

3.體制內外職業的極化

體制內

的職業乃是強

調有證照的行業。這七十年

來，美國各行各業興起了證照的設置，從1950的4.5%增加到2000年的20%

，每種職業均興起證照浪潮，不管是醫生、牙醫、小學教師、國高中老師或是醫護人員、航太人員等等均需要有證照才能就任該職位。美國證照系統管控了進入其職業的流動性與提高了入門限制門檻。證照同時也使得服務品質提升，把之前未受過證照訓練的低品質勞工逐漸淘汰，透過考試與各種培訓來要求人員達到某種標準。這種證照的執行讓該行業內部的技能獲得更專業的發展與知識技能的精進，能使得在某行業中工作內部的多層化位階，也同時創造不同職業間內部的差異性(Atkinson et al., 2011; D. H. Autor, 2013; D. H. Autor & Dorn, 2013; Kalleberg, 2012)。

同時，體制外非典型的勞工，像是獨立契約工、外包工、臨時支援工作者、臨時隨傳工都是適用非標準安排的人員，這是不需要有任何約束與培訓的。這種體制外的工作，不只是不需要有證照、僱用過程也是雜亂無章的，更者，這種系統亦具有高度異質性，有些獨立契約工能進行極為專業的任務，薪資也異常的高。然而也有隨時受到解雇、薪資極低的臨時工。這些人讓各大行業有更多聘用人的彈性與適應隨時變化萬千的市場供給需求。體制內的職業分工越趨精細專業化，而

Phoca PDF

體制外的職缺與職業則是不斷驟增與擴張。目前連政府機關也都開始大量聘用臨時契約工(D. H. Autor, 2015; Goos et al., 2014; Kalleberg, 2012)。

四、結論

在這個極化工作時代，市場需求強調彈性，擁有帶得走的技術、高等教育、與社會資本是獲得好工作的基礎(Kalleberg,

2012)

。專業高薪的勞工與低薪的工作者各種薪資、待遇、工作機會、生活條件等差距會越來越大。新科技與電

腦網路的發展加速

差距的擴大，使得會運用電腦的員工能取代使用機器的員工；而擁有攜帶式技能（portable skill

）的勞工，在轉換職業時，能不斷應用自己的技能服務其他組織，還可在各種場域中發揮自己的技能、適應科技與經濟快速變遷，其為比較有價值的勞動力。相對的，有一些勞工只擁有為固定公司服務的技術與知識，該勞動力價值則逐漸下降。

由於學習更專業、可攜帶式技能的知識需要大學或專科學歷，所以受過高等教育變得逐漸成為受僱的必要條件，但是並不是受高等教育者就保證有高薪的工作，而是薪水高低取決於所學習的學科專業與內容，與是否符應瞬息萬變的業界、市場需求。當人們選擇投資教育就必須承擔昂貴學費成本與職缺需求改變快速的風險，但假使未受高等教育，則鐵定難以有機會與條件找到好工作

。

Phoca PDF

社會資本（social

capital

）則在極化勞動市場顯得更加重要，例如在勞動市場上的各種人脈、社交網絡、證照、會員身份或是工會組織成員，能幫助勞工獲得較多的工作機會訊息、有強而有力的人脈推薦工作、或是在特殊人事安排管道中獲得較快速的升遷管道等等。

未來五十年是否會中間薪資的工作持續變少，造成極化工作的惡化呢？有不少學者認為這個答案是否定的(D. Autor, 2001; D. H. Autor & Dorn, 2013; D. H. Autor et al.,

2006)

。過去科技與電腦自動化確實取代許多中間薪資的勞力，但仍有為數不少的中間薪資工作會以結合科技、自動化生產、人力等複雜形式出現，像是近年美國開始大量需要放射科技術人員、醫護技師、醫檢師等這些新興的中階工作人才，這些工作需要至少兩年的學士後證照專業訓練。當然不只醫療人員，還有各種電子工程人員、機電維修人員、自動化生產技術人員。例行性業務的打字員、接線生、作業操作員等工作雖已在極化勞動市場時代遭到淘汰，但現代性辦事員工作卻相繼出現，該職缺需要結合協調、政策決定、數位資料分析、即時性反應能力。日後亦將出現各種新興的中階薪資工作，其高度重視彈性、問題解決能力、溝通協調性、個體間互動談判能力、高度適

應性。目

前美國彈性多元的

教育體系與就業訓練系統已經逐漸反

映這個新的趨勢。正如1900

年代初期的人們面對製造業工作的興盛與農業職缺的消失一般，該世代的人們必須讓其孩子接受

Phoca PDF

中學教育，以應付競爭的職場，2020

年極化的勞動市場中人們則處於服務業擴張與製造業勞力需求減少的年代，這世代的人們則需讓孩子擁有高等教育學位與各種職訓證照來應付變化多元的職場。唯一不變的是必須永續重視與投資人力資源，且市場的資本永遠不會消失，只是會以不同方式分配而已。

當前全球化與高科技世代形成的極化勞動市場結構，使得中階薪水工作大量的消失，年輕世代勞方只能被迫從事臨時工等壞工作，社會不平等加劇的同時也促就了憤怒失落的民意。台灣身為全球化與科技進步的先驅，目

前勞動市場極化發展甚囂塵上（張宜君，2018

）。勞動政策制定者必須採取有效的勞動策略以制衡權力過大的資方，例如提高最低薪資、對高薪者課較高的所得稅、提供免費高品質的就業職訓與人力資源培訓、振興衰敗的工會、強化勞工的社會網絡、落實失業援助金、低收入家庭食物卷補貼等，以降低極化勞動市場帶來薪資不平等的負面影響(Black & Lynch, 2000; Boehm, 2014; Smith, 2013)。

參考書目

Acemoglu, D., & Autor, D. (2010). Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings (Working Paper No. 16082). National Bureau of Economic Research.

Atkinson, A. B., Piketty, T., & Saez, E. (2011). Top Incomes in the Long Run of History. Journal of Economic Literature, 49(1), 3–71.

Phoca PDF

Autor, D. (2001, November 30). The Polarization of Job Opportunities in the U.S. Labor Market: Implications for Employment and Earnings. Retrieved September 21, 2018, from https://www.brookings.edu/research/the-polarization-of-job-opportunities-in-the-u-s-labor-market-implications-for-employment-and-earnings/

Autor, D. H. (2013). The “task approach” to labor markets: an overview. Journal for Labour Market Research, 46(3), 185–199.

Autor, D. H. (2014). Skills, education, and the rise of earnings inequality among the “other 99 percent.” Science, 344(6186), 843–851.

Autor, D. H. (2015). Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. Journal of Economic Perspectives, 29(3), 3–30.

Autor, D. H., & Dorn, D. (2013). The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market. American Economic Review, 103(5), 1553–1597.

Autor, D. H., Katz, L. F., & Kearney, M. S. (2006). The Polarization of the U.S. Labor Market (Working Paper No. 11986). National Bureau of Economic Research.

Bárány, Z. L., & Siegel, C. (2018). Job Polarization and Structural Change. American Economic Journal: Macroeconomics, 10(1), 57–89.

Black, S. E., & Lynch, L. M. (2000). What's Driving the New Economy: The Benefits of Workplace Innovation (NBER Working Papers No. 7479). National Bureau of Economic Research, Inc. Retrieved from https://ideas.repec.org/p/nbr/nberwo/7479.html

Boehm, M. (2014, February 8). Job polarisation and the decline of middle-class workers' wages. Retrieved September 21, 2018, from https://voxeu.org/article/job-polarisation-and-decline-middle-class-workers-wages

Fernández-Macías, E., & Hurley, J. (2017). Routine-biased technical change and job polarization in Europe. Socio-Economic Review, 15(3), 563–585.

Goos, M., & Manning, A. (2007). Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain. The Review of Economics and Statistics, 89(1), 118–133.

Goos, M., Manning, A., & Salomons, A. (2014). Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring. American Economic Review, 104(8), 2509–2526.

Kalleberg, A. (2012). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. American Sociological Review, 74, 1–22.

Lakhani, T. (2015). The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It, edited by David Weil. Harvard University Press, Cambridge, MA,

2014, 424 pp., ISBN: 978 0 67472 544 7, £22.95, hardback. British Journal of Industrial Relations, 53(1), 169–171.

Louis D. Johnston. (2012, February 22). History lessons: Understanding the decline in manufacturing. Retrieved September 21, 2018, from https://www.minnpost.com/macro-micro-minnesota/2012/02/history-lessons-understanding-decline-manufacturing/

Maarten Goos, A. M. and A. S. (2011, June 21). Explaining Job Polarization in Europe: The Roles of Technology, Globalization and Institutions [Document]. Retrieved September 21, 2018, from http://www.ilo.org/employment/areas/trade-and-employment/WCMS_158395/lang--en/index.htm

Mishel, L. (2013). Occupation employment trends and wage inequality: What the long view tells us. Retrieved September 24, 2018, from https://www.epi.org/blog/occupation-employment-trends-wage-inequality/

Oldenski, L. (2014). Offshoring and the polarization of the U. S. labor market. Industrial & Labor Relations Review, 67(2014), 734–761.

Schmitt, J., & Jones, J. (2012). Where Have All the Good Jobs Gone? (CEPR Reports and Issue Briefs No. 2012–20). Center for Economic and Policy Research (CEPR). Retrieved from https://ideas.repec.org/p/epo/papers/2012-20.html

Phoca PDF

Smith, C. L. (2013). The dynamics of labor market polarization (Finance and Economics Discussion Series No. 2013–57). Board of Governors of the Federal Reserve System (U.S.). Retrieved from https://ideas.repec.org/p/fip/fedgfe/2013-57.html

The State of Woring America. (2018). Distribution of employment, by industry, selected years, 1979–2011 (and 2020 projections) | State of Working America. Retrieved September 21, 2018, from http://www.stateofworkingamerica.org/chart/swa-jobs-figure-5b-distribution-employment/

Western, B., & Rosenfeld, J. (2011). Unions, Norms, and the Rise in U.S. Wage Inequality. American Sociological Review, 76(4), 513–537.

張宜君

（2018），好工作不見了嗎？從工作機會變遷談青年就業困境，巷子口社會學，Retrieved September 25, 2018, from https://twstreetcorner.org/2018/06/05/changyichun/

發佈：2019-01-07, 週一 14:58
點擊數：21387

作者 黃芳誼 為 佛羅里達大學社會學博士

Phoca PDF