

行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

因私有化離職員工的再就業及決定過程：一個追蹤研究

(The Determination of Reemployment Status of Laid-Off Public Employees
due to Privatization--- A Follow-Up Study)

計畫編號：NSC88-2412-H001-011

執行期間：87年8月1日至88年7月31日

執行機構：中央研究院社會學研究所籌備處

主持人：張晉芬 (chinfen @ gate.sinica.edu.tw)

一. 摘要

這項計畫主要是研究國家經濟統理意識型態的轉變對於社會階層化的影響。更具體的來說，是企圖探討公營事業私有化政策的執行對於原事業受雇者工作權的影響。此處的工作權包含有兩層意義。第一是指原來工作機會的剝奪，第二則是指再就業的機率（是針對仍有意願進入正式勞動市場的離職者而言）。作者主要的研究對象是台灣汽車客運公司（台汽）在1996年底被資遣的員工。問卷調查是主要的資料蒐集方法，在成本和時效的雙重考慮下，是同時採取電話和郵寄方式進行。此外，也針對二十多名的女性離職員工進行面對面的深度訪談。分析的結果也將撰寫成論文發表。

關鍵詞：私有化、公營事業、工作權、資遣、台汽、再就業

This project aimed to study the impacts of the changes of economic governance mechanism on social stratification structure in Taiwan. To be more specific, the author intends to study the consequences of

privatization upon job rights of previous state-owned enterprises employees. There are two different meanings concerning job rights in this study. It represents both the deprivation of work opportunities in the SOE and the probabilities of getting reemployed in the formal labor markets (only those who desired to work after layoff). Taiwan Motor Transport Company is the focus of the analysis, mainly those who were laid off or took early retirement at the end of 1996. Using the questionnaire survey for the study, I conducted both telephone and mail methods to make the most effective usage of the list. I also interviewed intensively to more than twenty laid-off female respondents.

Keywords: privatization, state-owned enterprises, job rights, mass layoff, Taiwan Motor Transport Company, reemployment

三. 緣由與目的

這項計畫主要是承續本人在1996及1997年度期間所執行的另一項國科

會專題計畫¹。在該項計畫中，除了檢視國家公營事業私有化決策和執行過程之外，也同時針對私有化所造成的員工大量資遣的過程進行調查及分析。但是由於事業組織本身作業緩慢的關係，以致於申請人當時並沒有獲得完整的名單。雖然受訪者的回卷仍然提供了有用的素材，但是缺乏代表性的疑慮也始終存在。此外，由於當初初訪和再訪問的時間相差不到六個月；對離職者的心理調適和就業歷程的研究缺乏足夠的訊息可資分析。由於後來獲得台汽人事單位所提供的離職人員名單。因此又再申請進行此一追蹤研究，並獲國科會補助。以下簡單說明執行這項計畫的緣由。

從1980年初英國保守黨推動公營事業私有化及東歐社會主義國家轉型以來，迄今已經20年。支持與反對民營化（及自由化）的論述也已經有相當程度的累積（張晉芬,1999a）。在眾多研究中，關於因原事業單位私有化而被迫或自動離職受雇者再就業情況的探討相對少見。一個可能的解釋是離職者後續的工作生涯較難追蹤。另一個則可能是因為退出率不顯著。Martin 及 Parker(1997)曾經分析多個英國公營事業產權私有化之後受雇員工的流動率，發現變動不大。擁有數萬名員工的日本國鐵在走向民營化之後²，原來所雇用的人力雖也受到大量的裁減，但是在日本政府主動提供轉業協助和職業

訓練下，和轉業人數相比，實際失業的人數並不多(鄭素珍, 1998)。

因此，在理論上國家政策的改變固然衝擊原有的社會階層化型態和整體的就業結構(Zhou and Hou, 1999)。但是對於衝擊的探討還必須是放在一個現實的環境中考量。制度性結構的影響以及相關行動者的反應或適應，都必須藉著分析實際的訪查結果和資料才有可能達到。而分析的結果或許亦可反過來對相關理論的形塑做出一些貢獻。國外的發現並不能完全適用於台灣的情況。從結構環境的層面來看，我們也有一些理由相信原公營事業員工的再就業（或是持續性失業）的議題在台灣具有一些特殊性。首先，自國民政府來台後的四十多年期間，公營事業始終是台灣經濟中的一個重要的部門，在未進行私有化政策之前，雇用人數達27萬人。這項政策自1989年底推動以來，已有超過十年的公營事業完成產權由公有轉為以私人擁有為主的程序。根據經建會本身的研究(1998)，多數這些完成移轉的事業是用裁員做為提昇效率的手段。人力減少幾乎是普遍的做法。受雇者被資遣之後何去何從當然是值得重視的。

其次，在經濟掛帥、政治優先的統理機制下，台灣並沒有一個完善的就業安全體系。因此，包括對於工作權的保護、就業輔導和職業訓練等，多數都只具形式。制度上的缺失固然對於私人企業受雇者不利，對於領有資遣費的公營事業被資遣員工來說，也必須靠個人的條件和關係尋求再就業的機會。勞動者在就業市場中所面臨到的二度就業

¹該項計畫的名稱是：「公營事業民營化的檢討——以台灣和美國為例」；計畫編號：NSC85-030-H001-040。

²在日本，只要公營事業有一股的股權出售，即算是「民營化」。以日鐵來說，日本政府仍掌握百分之五十以上的股權。

的困境是相似的。

最後，與私人企業的大量解雇相比，公營事業因私有化而裁員的現象是較少見到的。除了因政策轉變所顯現出來的歷史意義之外，資遣的過程與私人業者有何不同，也是值得研究的。

三.綜合評估

計畫中所設定的調查對象是根據台汽所提供的在85年底及86年年初離職人員的名單。共有2495人。由於名單所提供的資料不甚完整，有一筆樣本沒有聯絡電話及地址，無法聯繫，因此僅以2494名離職人員做為我們的受訪對象。而在台汽提供的離職人員名單中僅有2220筆樣本適用於電話訪問。實際的電訪工作是委託中央研究院調查研究工作室協助辦理。在87年12月15日至12月29日這十個工作天(剔除週六、假日)之間運用CATI system(電腦輔助電話訪問系統)進行電訪，但由於台汽所提供的資料年代久遠，部分電話多為空號或受訪者已更改電話號碼而查無此人。本計畫最後是完成893份問卷，外加12月10日預試的50份完訪問卷，共完成了943份問卷。其餘未能完訪的受訪者，則利用郵寄問卷的方式進行訪問。

在電話訪問的過程中，有部分樣本無法聯繫，因此在經過篩選之後，找出703筆樣本，加上原先274筆沒有電話的受訪者，最後一共是寄出977問卷。民國88年1月18日將問卷寄出，在88年1月20日至3月2日期間，共回收了109份問卷，郵寄問卷單獨的回收率約為11%。合計可分析的樣本為1052人。

在前次的專題計畫成果報告中，申請人提到勞動階級在公營事業私有化過程中所面臨的是雙重劣勢。工會及受雇者對於國家政策的驟然改變既沒有發言權，同時在組織決策的過程中也居於被動的地位。事業經營上的困境導致台汽的營運無法改善、虧損累累。而這個後果卻是藉著私有化之名而由事業的員工承擔。一波波的人事精簡使得許多的員工失去了原有的工作權。工會最後成為協助管理階層達成人力資遣目標的幫手。而在資遣的過程中，也出現台汽主管利用管理權威而促使受雇者「自願離職」，以達成官定的資遣人數(張晉芬,1999b)。

在這項追蹤計畫中，除了將重複檢驗過去研究的議題之外，主要是集中在另外兩個議題。第一是關於再就業的情形、決定因素及新舊工作的比較。關於對離職者再就業機會，在概念上可以分別從機率和品質兩個層面觀察。在機率方面，測量的項目包括是否能夠在研究期間內找到工作以及速度(也就是失業期間的長短)。在品質方面，可使用的操作定義包括，與過去的職務相比，對於所找到的工作是否較為滿意、薪水較好。至於影響再就業機會的因素，除了個人的年紀和性別以外，原來職務所提供的「位置資本」也是重要的變項。在操作上，所考慮的測量方式包括是否為管理人員以及從事原工作所需的技能(技術程度或是種類)。

其次是再就業的社會網絡。主要是探討，針對已經找到工作的受訪者，是經由個人還是其他「正式」的管道得到目前的就業機會。這種關係網絡的形式

以及熟識程度的重要性都是勞動市場中重要的研究課題(Bian,1994)。

根據目前初步的分析結果，在離職兩年之後，扣除已退休、無意再進入正式勞動市場的受訪者，有52%已獲得受雇的機會，30%是從事自營作業或是在家族企業中幫忙，另有18%則處於失業中。相對年齡較大是影響多數離職者再就業機會的最主要原因。在多數受訪者（現有工作者）的求職過程中，個人的社會網絡扮演是最重要的機制，其次是看廣告應徵。和朋友、親屬和同學的強連帶是構成這個網絡的三個支柱。

整體而言，除了郵寄回收率偏低以及因許多電話號碼不正確而無法聯絡到受訪者之外，工作進度符合原先的計劃。

參考文獻

張晉芬, 1999a.”私有化符合誰的利

益？：檢視台灣事業所有權移轉的社會效果”，『台灣社會學研究』，3: 115-152，台北：中央研究院社會學研究所籌備處。

_____, 1999b.”由『勞工貴族』到『閒置

人員』對省營客運員工大規模資遣原因和過程的分析。”『公營事業評論』第一卷第二期，頁 107-133。

高雄：國立中山大學管理學術研究中心。

經建會, 1998. 「民營化對公營事業員工權益及經營績效之影響」，經建會委託研究。

鄭素珍, 1997. ”日本電信事業民營化之經驗與啟示”。『自由中國之工業』, 七月號, 頁 13-25。

Bian, Yanjie. 1994. *Work and Inequality in Urban China*. Albany, N.Y.: SUNY Press.

Martin, Stephen and David Parker, 1997.

The Impact of Privatization: Ownership and Corporate Performance in the UK. New York: Routledge.

Zhou, Xueguang and Liren Hou, 1999.

“Children of the Cultural Revolutions: The State and the Life Course in the People's Republic of China.” *American Sociological Review* 64:12-36.

四.寫作計畫

在經過進一步的分析之後，主持人預定根據結果至少寫成一篇學術論文投至學術期刊發表。

除了問卷調查之外，作者也針對二十多位女性離職員工進行深度訪談，以期瞭解資遣的過程、女性員工在公營事業中的處境以及兼顧家庭與事業的兩難。這個部分將會另外撰寫文章。