



RRPG89030148(708.P)

編號 (90) 039.805

經濟國際化趨勢下 我國勞工法制之改進

計劃主持人：李誠教授

計劃研究員：辛炳隆教授，成之約教授

計劃主辦單位：行政院經濟建設委員會

計劃研究單位：財團法人台北市知識經濟與管理研究院教育基金會

中華民國 90 年 12 月

目 次

第一章 緒論

第一節	研究動機與目的	1
第二節	研究內容	4
第三節	研究方法	5
第四節	執行之流程	6
第五節	本研究章節之安排	7

第二章 經濟國際化後，我國勞工法制所面臨的問題

第一節	企業訪談	9
第二節	問卷調查	15
第三節	中美勞動標準之比較	32

第三章 從國際勞動標準的發展探討我國勞工法制修改的方向

第一節	國際勞動標準的內涵	45
第二節	國際勞工組織與國際勞動標準的推動	49
第三節	國際經貿組織與國際勞動標準	54
第四節	國際勞動標準與企業活動	74
第五節	國際勞動標準與國家發展	88
第六節	小結	97

第四章 從各國勞工法制因應經濟國際化之趨勢探討我國勞工法制修改的方向

第一節	勞動條件	99
第二節	就業保護	120
第三節	人力資源政策與法制	132
第四節	勞資關係	181
第五節	社會安全制度	187

第五章 結論：經濟國際化以後，我國勞工法制修改之方向

第一節	問題所在	197
第二節	修法的方向	214

參考文獻	225
附錄一 專家訪談紀錄	
專家訪談(一)	233
專家訪談(二)	244
專家訪談(三)	265
專家訪談(四)	295
附錄二 調查問卷	301

表 次

表 1.1.1	1980-1998 年世界貿易年增長率.....	1
表 1.1.2	私人資本向發展中國家的年純流量.....	1
表 2.2.1	台灣與中國大陸勞動條件之法制對企業競爭力影響之比較.....	17
表 2.2.2	台灣與中國大陸就業保護相關法制對企業競爭力影響之比較.....	18
表 2.2.3	台灣與中國大陸人力資源之法制對企業競爭力影響之比較.....	19
表 2.2.4	台灣與中國大陸勞資關係之法制對企業競爭力影響之比較.....	20
表 2.2.5	台灣與中國大陸法定邊際給付之法制對企業競爭力影響之比較.....	21
表 2.2.6	我國亟需檢討的勞工法制《第一優先》.....	26
表 2.2.7	我國亟需檢討的勞工法制《第二優先》.....	27
表 2.2.8	我國亟需檢討的勞工法制《第三優先》.....	28
表 2.2.9	我國亟需檢討的勞工法制《第四優先》.....	29
表 2.2.10	我國亟需檢討的勞工法制《第五優先》.....	30
表 2.2.11	我國亟需檢討的勞工法制《加權分數》.....	31
表 2.3.1	美國明州最低工資的指標及其計算的方法.....	33
表 2.3.2	美國和台灣十項勞動標準指數的比較.....	36
表 2.3.3	美國、台灣三地十項勞動指標的比較.....	37-40
表 4.1.1	各國法定最低工資與法定每週標準工時.....	102-103
表 4.1.2	英國最低工資本成本估計.....	107
表 4.1.3	OECD 九國最低工資的決定的單位與涵蓋範圍.....	110
表 4.1.4	各主要國家平均實際工作時數.....	112
表 4.1.5	工時下降減少的原因.....	113
表 4.2.1	OECD 國家個別解雇程序要求之比較.....	121
表 4.2.2	OECD 國家個別解雇預告期之比較：按服務年資.....	123
表 4.2.3	OECD 國家個別資遣費之比較：按服務年資.....	124
表 4.2.4	OECD 國家試用期最長期限之比較.....	126
表 4.2.5	OECD 國家對集體解雇規範之比較.....	127
表 4.2.6	OECD 國家對定期契約使用條件與最長期限規範之比較.....	128
表 4.2.7	OECD 國家就業保護程度與就業市場之相關分析.....	130
表 4.3.1	部分 OECD 國家部分工時及暫時性勞工佔總就業人口比例發展情況.....	153
表 4.3.2	歐盟國家暫時性機構勞動僱用及發展情形.....	154
表 4.3.3	歐盟國家對於暫時性機構勞動法律規範情形.....	156
表 4.3.4	歐盟國家透過團體協約規範暫時性機構勞動情形.....	157

表 4.3.5	歐盟國家對於暫時性機構勞動法律規範重點內容.....	158
表 4.3.6	新加坡聘僱外勞年齡限制及最長工作期限.....	172
表 4.4.1	主要工業化國家對外投資 1987-1996 外資流向國家的比例.....	182
表 4.5.1	歐盟國家非就業給付之改革.....	188
表 4.5.2	歐盟國家退休金之改革.....	189
表 5.2.1	我國經濟國際化趨勢下，現行勞工法制的問題及其修正 的方向.....	222-224

圖 次

圖 4.4.1 傳統與知識經濟時代的勞資關係與人力資源管理.....	185
------------------------------------	-----

第一章 緒論

第一節 研究動機與目的

在 20 世紀後期，我們很清楚地看到全球各國經濟走向國際化與自由化。表 1.1.1 的數字顯示，世界貿易在 1980 年代有相當高度的成長，而在 1990 年代其成長率比 1980 年代加快很多，而開發中國家的國際貿易成長率更是驚人。表 1.1.2 所示各國對外直接投資在 1990 年代也有非常驚人的成長。此種貿易國際化與全球化的趨勢，為全球帶來史無前例的劇烈競爭。

表 1.1.1 1980-1998 年世界貿易年增長率（按固定美元價值）

	1980-1989 年 平均	1990-1994 年 平均	1995 年	1996 年	1997 年	1998 年
世界貿易總量	4.4	5.7	9.5	6.6	9.4	6.4
出口						
已開發國家	5.3	5.8	8.8	5.9	9.8	6.2
開發中國家	2.1	9.4	10.6	8.7	10.8	7.4
進口						
已開發國家	5.3	4.8	8.9	6.4	8.6	6.8
開發中國家	2.0	8.7	11.9	9.3	12.1	5.2
估計						

資料來源：IMF <世界經濟前景>（Washington D.C，1998 年 5 月）

表 1.1.2 私人資本向發展中國家的年純流量（10 億美元）

	1984-1989 年	1994 年	1995 年	1996 年	1997 年
開發中國家					
民間資本流入量	16.2	142.1	162.2	219.6	139.3
直接投資	13.1	78.9	82.8	101.8	120.0
證券投資	4.7	83.8	20.6	47.5	35.6
其他投資	-1.7	-20.6	58.8	70.3	-16.4

資料來源：IMF <世界經濟前景>（Washington D.C，1998 年 5 月）

美國為因應此種全球化的劇烈競爭，首先將經濟重心由北方移到南方，從所謂從鏽鐵的地帶移到陽光的地帶，以追求更廉價的勞動成本與更彈性的勞動

市場與管理制度，其後則更從國內移轉到國外。企業向全球發展的目的是透過國際分工以追求彈性的勞動市場，以及個人有發揮空間的經濟環境，此種轉變，我們可以從美國自 1964 年以來便沒有任何一個總統來自北方得以證明，比如尼克遜是來自南加州、卡特是來自喬治亞州、雷根是來自南加州、老布希來自德州、柯林頓來自阿肯色州、小布希也是來自德州。美國能在 20 世紀及 21 世紀維持其經濟大國，全球競爭力第一名，失業率是工業化國家中最低者，主要來源是他們的彈性勞動市場。正如 Alan Greenspan 2000 年 1 月 26 日在國會所作的聽證中說：「The greater the ability to fire people, the greater the willingness to hire people」，遣散員工的權力愈大，愈使主管願意聘請員工（因而增加就業機會）。此語被後人稱為 Greenspan Law，用以說明美國今日經濟之得以復甦，得以強大，主要是來自企業的改革。企業的改革不是企業內部的改革，而是新企業的崛起。十九世紀初的十大企業在今日幾乎已經完全不在十大企業名單上（GE 除外）。美國的新企業得以掘起，完全是來自一個有彈性的勞動市場，提供了企業家可以發揮其企業家精神的地方。近年來美國致力發展知識經濟，更重視個人發展與創新的機會，彈性勞動市場更形重要。

西歐的工業化國家因應國際化、自由化、全球化的趨勢是進行歐盟產品市場的整合，統一產品市場，去除國與國之間的關稅及其他貿易障礙，統一貨幣，達成貨暢其流。但是歐盟的整合對他們的經濟成長與競爭力並沒有帶來很大的進展，歐盟國家的失業率在近年來雖略有下降，但與美國相比相差甚遠。在歐洲現在正進行一項辯論，也就是歐洲產品市場的整合、貨幣的統一，究竟為歐洲的勞動市場帶來了何種影響？眾所周知，歐洲很多國家推行福利國的政策，對員工就業權利保護甚佳，福利亦好，因此導致勞動市場僵硬。產品市場的統一、貨幣的統一，能否為勞動市場帶來改革，是否有助於勞動市場的彈性化？在近日的一些研究中似乎發現，歐洲產品市場的統一化、貨幣的統一化，並沒有為歐洲各國的勞動法制、勞動市場帶來彈性化的趨勢。也正因為如此，使他們雖然推行知識經濟的政策比美國還早，但是業主都一直未能發揮企業家的精神、創新的精神，此點我們只要檢視歐洲最大的十家企業，在 30 年前便已是最大的企業，但並沒有很多新興的企業（Nokia 的成功是少數的例外）便可知。

就我國而言，長期以來，優良的人力資源與極具彈性的勞動市場，是台灣的企業在國際市場中具有競爭力的主要原因，也是吸引外商來台投資的重要原因之一。但是在近年來，有二種壓力在改變此種狀況：一種是國內的民主化，另一種是外國的壓力。國內的政治日趨民主，年年都有選舉時，候選人為了選票亂開政治支票，原來為了要爭取勞工的選票，隨著答允各種保障勞工就業與勞工福利的法令，使台灣的勞動市場彈性迅速流失。有學者更直指勞基法、工時法案等不但嚴重地影響了勞動市場的彈性，更是直接造成了近日失業率節節上升的原因（劉克智，2001）。另外一股力量造成台灣勞動市場僵硬的因素可能是國際的壓力，西方國家在國際化、自由化、全球化的趨勢下，他們的低技術、低教育水準員工的就業機會受到嚴重的威脅，為了保護他們的工作機會不被開發中國家的員工所代替，這些國家企圖借用國際勞動標準來提高開發中國家的勞動成本，減低他們產品的競爭力或直接限制他們國家產品的輸入。近年以美、法為首的一些國家提倡藉 WTO 推動員工結社自由、團體協商自由、禁止強制勞動、禁止童工等國際核心勞動標準（core labor standards）來限制開發中國家產品的輸入。而近年來全球對人權運動的推展，勞動標準也是人權的一部份，因此國際人權運動者也非常重視國際勞動標準。雖然美、法等國在促使 WTO 接受若干勞動標準的努力未見成功，他們轉而推動 SA8000 社會責任認證的條款，以求達成此項目的。此條款是要求上下游的供應商必須遵守國際認可的勞動標準，否則他們將停止與這些供應商進行貿易，而這些供應商大部份是來自開發中國家。

我國在經濟結構改變，國際化、自由化、全球化的大趨勢下，面對民主化與外來國際勞動標準的壓力下，勞工法制應作何種因應，以確保我國勞動市場運作的彈性化，確保知識經濟發展與企業家精神發揮的有利環境？這是本研究的目的。

本計劃研究的範圍包括我國經濟在國際化趨勢下，現行勞工法制窒礙難行的問題，影響企業競爭力的情況，國際性機構在近年來因應全球化所發展出的國際勞動標準，特別是我國在修正勞工法制時該注意的國際勞動標準，我貿易對手國的勞工法制是如何去因應經濟國際化，這些國家包括美國、日本、韓國、新加坡與中國大陸。

第二節 研究內容

為達成上述目的，本計畫主要研究內容包括：

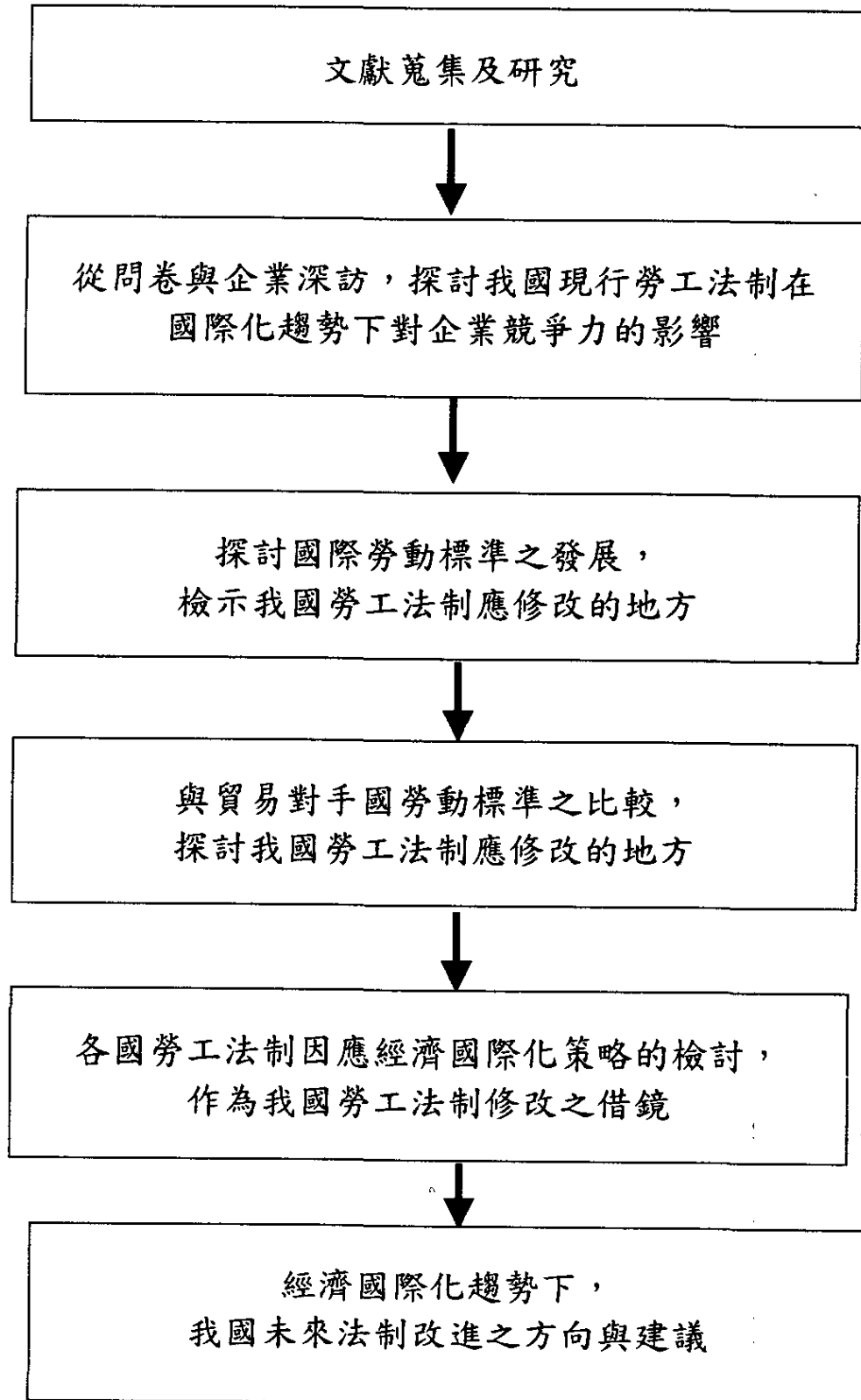
- 1、瞭解現行勞工法制對台灣企業競爭力的影響。
- 2、瞭解 WTO、ILO 等國際機構在近年來推行國際勞動標準，以及以美國為首所推行 SA8000 社會認證制度對我國企業運作及其競爭力所可能帶來的影響。
- 3、蒐集並分析美國、歐盟、日本、新加坡、南韓、中國大陸等國家針對經濟國際化在勞工法制上所採行的因應策略。
- 4、比較我國勞工法制與主要貿易對手國的差異，並分析這些差異對我國競爭力的影響。

第三節 研究方法

本研究計劃將採下列研究方法：

- 1、以深訪與問卷調查方式探討現行勞工法制對我國企業國際競爭力的影響與極需改進的地方。
- 2、透過產、官、學界的座談檢討我國勞工法制與對手國的差異，及其對我國競爭力的影響。
- 3、以次級資料檢討國際勞動標準之內涵、勞動標準與國際貿易之關係、各國勞工法制因應經濟國際化之措施。
- 4、以考察方式蒐集美國、英國、德國、日本、新加坡、韓國、中國大陸等國家勞工法制因應經濟國際化之資料。
- 5、以次級資料檢討我國勞工法制與貿易對手國之差異。
- 6、以 Block, Robert 及 Lee 的國際勞工法制比較指標，比較我國與競爭對手國的勞工標準的差異。

第四節 研究執行之流程



第五節 本研究章節之安排

本文共分五章，除本章緒論外；第二章是使用企業深訪問卷調查與國際勞動標準的比較等方法，探討我國在經濟國際化趨勢下勞工法制所遭遇到的困境。第三章介紹國際勞動標準的發展，以便探討我國勞工法制在經濟國際化之後應注意的新的國際標準。第四章是檢討各國，特別是我國貿易對手國在經濟國際化趨勢下，他們的勞工法制採取了那些因應的策略。第五章是我國勞工法制在經濟國際化以後，應有那些因應策略？法制應作何種修改？

第二章 經濟國際化後，我國勞工法制所面臨的問題

第一節 企業訪談

在我國經濟國際化以後，我國勞工法制遭遇到何種問題？本章從三個不同的角度來探討這些問題。(1) 企業深訪的方式；(2) 問卷調查的方式；(3) 中美勞動標準比較的方式。第一種方式是透過對企業深訪的方式，發掘出企業在經營時對我國現行勞工法制對企業競爭力的影響？第二種方式是以問卷調查的方式發掘出我國現行勞工法制對我國企業與中國大陸從事貿易時有何不利之影響？第三種方式是透過 R-B-L 勞動標準比較的方式，檢示我國與美國的勞動標準有何差別？我們選美國為研究對象，主要是美國的勞動市場被國際公認為最具彈性，最具競爭力的勞動市場，勞工法制最靈活，因此從中美勞動標準的比較探討我國勞工法制在修改時可以借鏡之處。

壹、個案訪談：我國現行勞工法制的問題

本研究個案深度訪談的對象是以美國運通公司、摩托羅拉(Motorola)公司、好市多公司(Costco)、華邦電子公司、台灣應用材料公司與台灣史谷脫(Scott)公司等跨國型企業的人事主管，就工資、工時、解雇預告、資遣費、定期契約、僱用外籍勞工、以及工會與團體協商等項目進行訪談。

綜合對上述六家公司的訪談，就企業國際競爭力的角度而言，我國勞工法制較不利企業經營者主要是在工時、定期契約、外籍勞工的僱用與退休金制度、工會與團體協商、以及社會保險等方面，茲就這些方面的主要缺失列舉說明如下：

一、工時

1. 工時規定之排除對象過於狹隘

一般國家法定工時規範皆僅適用於非專業的工廠工人，專業的白領勞工大都不適用，而台灣勞基法之工時規定則採一體適用原則，而現行工時規定並不符合一般白領勞工實際作業，故容易造成白領勞工計算加班工時的困擾。雖然雇主可依勞基法第八十四條之一申請排除適用工時規定，惟該條文字意不清，主要是由主管機關行政裁量權決定，而主管機關基於保護勞工的立場，對於申請案往往是從嚴認定，導致國內可以免除法定工時規範的受雇員工人數所占比例相對偏低。

2. 加班總工時上限偏低

目前國內男性每月加班總工時不得超過 46 小時，女工不得超過 24 小時，而當企業進入旺季，訂單大幅增加時，此上限根本不敷使用。反觀鄰近的新加坡，則不分男工或女工，每月加班總工時上限皆為 72 小時。

3. 申請延長工時的行政程序過於繁雜

依現行規定，企業若要延長工時必須事先獲得工會或勞工同意，並報請當地主管機關核備。若是遇到天災、事變或突發事件而無法事先獲得工會同意，亦應在開始延長工時後 24 小時內通知工會或報請當地主管機關核備。如此不僅行政程序繁雜，而且法令上並未說明主管機關應在收件後多少時間內完成核備工作，容易發生因核備時程太慢而影響企業延長工時的時效性。

4. 女性夜間工作限制不合理

現行勞基法對女性夜間工作是採原則禁止，例外核准的態度，企業若要女性夜間工作除了必須有勞基法所列舉的例外情形外，尚須提供女工宿舍或備有交通工具接送，這些限制不僅造成企業人力調度的困擾（尤其是女性員工比例較高的服務業），也間接形成女性勞工就業與職務升遷的障礙。此外，大多數貿易對手國皆未對女性夜間工作有如此嚴格的限制，故這些限制對我國服務業的國際競爭力極為不利。

5. 變形工時不夠彈性

變形工時是企業增加工時運用彈性的重要工具，相較於歐美先進國家與鄰近的韓國、日本，我國變形工時顯然不夠彈性，而隨著正常工時由每週 48 小時縮減為每二週 84 小時，現行變形工時彈性不足的問題更加嚴重，甚至連原本尚可運作的四班二輪制也被迫必須採行延長工時，不僅增加企業加班費的支出，而且若員工不願加班，將直接影響生產線的運轉。

二、定期契約

1. 定期契約期限太短

依勞基法規定，雇主若要與員工簽訂定期契約，除了工作內容本身必須是臨時性之外，其契約期限通常最長不得超過六個月。此規定對於業務性質屬專案計畫的企業極為不利，雖然企業可以藉由業務外包或使用派遣勞動來避開此項規定，但由於外包或派遣的勞務品質較難控制，故容易使產品或服務品質下降。此外，有些工作涉及商業機密根本無法外包或使用派遣勞動。另一方面，此項規定也使企業無法利用定期契約的方式來重新僱用退休員工或其他中高齡勞工。

2. 資遣費成本過高

大多數國家皆無法定資遣費，而我國不僅有法定資遣費，而且金額偏高。此外，有些國家允許雇主可以將資遣費由其提撥之退休準備金中抵扣，但我國並無此項機制，更造成資遣費成本相對偏高。

三、外籍勞工之僱用

1. 外勞僱用成本偏高

由於勞基法並未排除在台外籍勞工，故雇主支付給外勞的薪資不得低於基本工資，使得我國外勞僱用成本遠高於鄰近的香港與新加坡，如此不僅影響我國產業競爭力，也使仲介業可以向外勞收取高額仲介費而成為暴利行業。為避免仲介業的剝削，勞委會有意改採由雇主直接引進的方式，但國內業者大都不願也不知如何引進、管理外勞，故此項措施未必能夠實施。

2. 外籍專業人士來台工作限制過嚴

面對科技人力短缺，各國紛紛增加誘因而來爭取外籍專業人士。反觀我國不僅對外籍專業人士來台工作的資格、期限都有嚴格限制，甚至連大陸人士來台參加企業內部會議亦困難重重。此外，我國駐外使館對於是否受理外籍人士申請來台工作的行政裁量權過大，導致有些人明明符合法定專業人士的資格卻無法申請來台工作。另受限於我國移民法，外籍人士來台工作再久也無法取得居留權，嚴重影響其來台工作意願。這些限制不僅有損我國產業競爭力，而且也阻礙台灣發展成為區域中心。

四、退休金制度

1. 現行請領資格限制過嚴

現行退休金制度要求員工必須工作滿 25 年才能請領退休金，使得有些員工為避免退休金損失而放棄更適合的工作機會，如此不僅扭曲員工職涯規劃，也造成企業人力不易新陳代謝。此外，現行退休金規定使得一般企業正常的資遣行動容易被誤解為規避退休金，進而造成勞資衝突。

2. 雇主提撥率太高

依勞委會的規劃，未來退休金制度將改為個人帳戶制，而雇主提撥率下限將訂為 6%。此項改制雖可解決現行年資限制過嚴的問題，但以目前雇主連 2% 的提撥率都無法遵守的情況來看，6% 顯然偏高。

五、工會與團體協商

單一工會、強制入會的規定不合理

依現行工會法規定，凡是 30 人以上的企業皆應組織工會，且採單一工會與強制入會制。此規定的用意雖在保障勞工結社自由，提升其集體議價的能力，但另一方面也損及一般勞工的權益，例如，若員工對現有工會不滿意時仍必須遵守工會的決議。此外，有些工會幹部仗恃工會法所提供的保護，不僅工作紀律渙散，而且也常假公濟私要求雇主給予其特殊待遇。

六、社會保險

駐外人員須支付雙重保費，使雇主負擔增加

由於台灣與大多數國家皆未就社會保險年資之相互承認簽訂協議書，導致企業

為避免員工年資中斷，而必須為駐外人員負擔原本在國內之各項社會保險的保費，
以及其在駐外國家的保費，形成雇主保費雙重負擔，但員工未必能領取雙重保險給
付的不合理現象。

第二節 問卷調查

壹、調查一：台灣與中國大陸之比較

問卷調查部分是以國內 1000 大企業為母體進行抽樣調查，主要問卷設計是要受訪廠商就勞工法制對企業經營的影響，比較台灣與其主要投資國之間的差異。在實際回收的 204 家廠商中，回答有對外投資者僅有 77 家，而其中有 41 家廠商主要對外投資地區為中國大陸。因此，為避免樣本數過少影響分析結果的可靠性，此處的國際比較分析就只限於中國大陸。調查結果列如表 2.2.1 至 2.2.5。

隨著大陸產業科技的發展，其與台灣在生產上的關係已逐漸由「分工」轉為「競爭」，而近幾年來國內企業赴大陸投資不僅數量快速增加，而且投資項目也由過去傳統產業轉為高科技產業。因此，雖然限於資料取得，本計畫僅能比較我國與中國大陸勞工法制對企業經營的影響，但相較於其他國家，此比較應更具政策意涵。惟由於受訪廠商只有 41 家，樣本數少，其調查結果只具指標性意義。

表 2.2.1 所列是台灣與中國大陸有關勞動條件法制對企業競爭力影響之比較。其中，認為台灣法制對企業競爭力較中國大陸制度有正面影響者，只有變形工時，至於最低工資、延長工時、勞工安全衛生標準、職業災害補償與休假制度，台灣的法制皆較不利企業競爭力，而差距最大者當屬最低工資與休假制度。

在就業保護相關法制方面，台灣不論在解雇預告、資遣費、定期契約使用條件與定期契約期限限制等方面，皆較中國大陸的法制更不利於企業競爭，其中尤以解雇預告與定期契約期限限制的差距最為明顯（見表 2.2.2）。受訪廠商認為台灣解雇預告法制對企業競爭力有「不利」或「非常不利」影響者，占 35.5%，而大陸方面則只占 19.5%；受訪廠商認為台灣定期契約期限限制有「不利」或「非

常不利」影響者，占 56.1%，而大陸方面只占 34.2%。

在公立就服機構效率對企業競爭力的影響方面，認為台灣有「不利」或「非常不利」影響的受訪者所占比例略低於中國大陸，而認為有「有利」或「非常有利」影響者的比例則較中國大陸高。在私立就服機構方面，受訪者對台灣的肯定度更是高於中國大陸，有超過六成受訪者認為台灣私立就服機構效率對企業競爭力的影響是「有利」或「非常有利」，而認為中國大陸的影響是「有利」或「非常有利」者不到四成（見表 2.2.3）。由此可見，台灣就服機構的效率是比中國大陸高。

表 2.2.4 所列是台灣與中國大陸勞資關係相關法制對企業競爭力影響之比較。其中，在團體協商機制與勞資爭議處理機制方面，受訪者對台灣的肯定度較高，但在籌組工會之資格限制與對工會會員的保護方面，則有較多受訪者認為台灣的法制是較不利企業競爭力。

表 2.2.5 是比較台灣與中國大陸各項法定邊際給付對企業競爭力的影響。就保費負擔而言，有超過七成受訪者認為台灣各種社會保險負擔對企業競爭力有「不利」或「非常不利」的影響，而認為中國大陸有「不利」或「非常不利」影響者則不及五成。在法定退休年齡方面，雖然認為台灣的法制對企業競爭力有負面影響者所占比例較中國大陸高，但二者差距不大。反觀退休金制度，對台灣持負面看法的比例則明顯高於中國大陸。在失業保險的影響方面，受訪者對台灣與中國大陸的觀感十分接近，認為有「不利」或「非常不利」影響者所占比例皆為 22%。在職工福利金的影響方面，認為台灣相關法令較有利於企業競爭力的受訪者比例高於中國大陸，而認為有不利影響的比例則與中國大陸同為 17.1%。

表 2.2.1 台灣與中國大陸勞動條件之法制對企業競爭力影響之比較

單位：家(%)

		非常不利	不利	沒有影響	有利	非常有利	合計
最低工資制度對企業競爭力的影響							
台灣		2 (4.40)	20 (44.40)	17 (37.80)	6 (13.30)	0 (0.00)	45 (100.00)
中國大陸		1 (2.50)	6 (15.00)	23 (57.50)	8 (20.00)	2 (5.00)	40 (100.00)
延長工時制對企業競爭力的影響							
台灣		1 (2.20)	12 (26.70)	11 (24.40)	21 (46.70)	0 (0.00)	45 (100.00)
中國大陸		0 (0.00)	7 (17.50)	16 (40.00)	16 (40.00)	1 (2.50)	40 (100.00)
變形工時制對企業競爭力的影響							
台灣		1 (2.20)	4 (8.90)	9 (20.00)	29 (64.40)	2 (4.40)	45 (100.00)
中國大陸		0 (0.00)	4 (10.00)	16 (40.00)	20 (50.00)	0 (0.00)	40 (100.00)
法定勞工安全衛生標準對企業競爭力的影響							
台灣		1 (2.20)	9 (19.60)	19 (41.30)	16 (34.80)	1 (2.20)	46 (100.00)
中國大陸		1 (2.44)	4 (9.76)	21 (51.22)	14 (34.15)	1 (2.44)	41 (100.00)
職業災害補償制度對企業競爭力的影響							
台灣		1 (2.20)	9 (19.6)	20 (43.5)	13 (28.3)	3 (6.5)	46 (100.00)
中國大陸		1 (2.44)	3 (7.32)	29 (70.73)	8 (19.51)	0 (0.00)	41 (100.00)
休假制度對企業競爭力的影響							
台灣		1 (2.20)	23 (50.00)	12 (26.10)	7 (15.20)	3 (6.50)	46 (100.00)
中國大陸		1 (3.70)	4 (14.81)	16 (59.26)	6 (22.22)	0 (0.00)	27 (100.00)

資料來源：本研究

表 2.2.2 台灣與中國大陸就業保護相關法制對企業競爭力影響之比較

單位：家(%)

	非常不利	不利	沒有影響	有利	非常有利	合計
解雇預告制度對企業競爭力的影響						
台灣	1 (2.20)	14 (30.40)	21 (45.70)	8 (17.40)	2 (4.30)	46 (100.00)
中國大陸	0 (0.00)	8 (19.51)	26 (63.41)	6 (14.63)	1 (2.44)	41 (100.00)
資遣費規定對企業競爭力的影響						
台灣	1 (2.20)	14 (30.40)	23 (50.00)	6 (13.00)	2 (4.30)	46 (100.00)
中國大陸	0 (0.00)	11 (26.83)	23 (56.10)	5 (12.20)	2 (4.88)	41 (100.00)
定期契約的使用條件限制對企業競爭力的影響						
台灣	4 (8.70)	19 (41.30)	15 (32.60)	7 (15.20)	1 (2.20)	46 (100.00)
中國大陸	2 (4.88)	9 (21.95)	21 (51.22)	8 (19.51)	1 (2.44)	41 (100.00)
定期契約期限的限制對企業競爭力的影響						
台灣	5 (10.90)	21 (45.70)	14 (30.40)	5 (10.90)	1 (2.20)	46 (100.00)
中國大陸	2 (4.88)	12 (29.27)	22 (53.66)	4 (9.76)	1 (2.44)	41 (100.00)

資料來源：本研究

表 2.2.3 台灣與中國大陸人力資源之法制對企業競爭力影響之比較

單位：家(%)

	非常不利	不利	沒有影響	有利	非常有利	合計
公立就服機構效率對企業競爭力的影響						
台灣	1 (2.20)	6 (13.00)	24 (52.20)	11 (23.90)	4 (8.70)	46 (100.00)
中國大陸	1 (2.44)	4 (9.76)	24 (58.54)	11 (26.83)	1 (2.44)	41 (100.00)
私立就服機構效率對企業競爭力的影響						
台灣	3 (6.50)	16 (34.80)	24 (52.20)	11 (23.90)	4 (8.70)	58 (126.10)
中國大陸	0 (0.00)	3 (7.32)	22 (53.66)	14 (34.15)	2 (4.88)	41 (100.00)

資料來源：本研究

表 2.2.4 台灣與中國大陸勞資關係之法制對企業競爭力影響之比較

		單位：家(%)					合計
		非常不利	不利	沒有影響	有利	非常有利	
籌組工會之資格限制對企業競爭力的影響	台灣	2 (4.30)	21 (45.70)	15 (32.60)	7 (15.20)	1 (2.20)	46 (100.00)
	中國大陸	1 (2.44)	18 (43.90)	17 (41.46)	4 (9.76)	1 (2.44)	41 (100.00)
對工會會員的保護對企業競爭力的影響	台灣	1 (2.20)	21 (45.70)	15 (32.60)	7 (15.20)	2 (4.30)	46 (100.00)
	中國大陸	0 (0.00)	14 (34.15)	22 (53.66)	4 (9.76)	1 (2.44)	41 (100.00)
團體協商機制對企業競爭力的影響	台灣	0 (0.00)	17 (37.80)	13 (28.90)	14 (31.10)	1 (2.20)	45 (100.00)
	中國大陸	0 (0.00)	11 (26.83)	25 (60.98)	4 (9.76)	1 (2.44)	41 (100.00)
勞資爭議處理機制對企業競爭力的影響	台灣	1 (2.20)	12 (26.10)	13 (28.30)	19 (41.30)	1 (2.20)	46 (100.00)
	中國大陸	0 (0.00)	8 (19.51)	22 (53.66)	10 (24.39)	1 (2.44)	41 (100.00)

資料來源：本研究

表 2.2.5 台灣與中國大陸法定遺贈給付之法制對企業競爭力影響之比較

單位：家(%)

	非常不利	不利	沒有影響	有利	非常有利	合計
<u>各種社會保險負擔對企業競爭力的影響</u>						
台灣	3 (6.50)	31 (67.40)	9 (19.60)	2 (4.30)	1 (2.20)	46 (100.00)
中國大陸	3 (7.32)	17 (41.46)	18 (43.90)	2 (4.88)	1 (2.44)	41 (100.00)
<u>法定退休年齡對企業競爭力的影響</u>						
台灣	2 (4.30)	15 (32.60)	21 (45.70)	7 (15.20)	1 (2.20)	46 (100.00)
中國大陸	0 (0.00)	12 (29.27)	25 (60.98)	3 (7.32)	1 (2.44)	41 (100.00)
<u>退休金制度對企業競爭力的影響</u>						
台灣	6 (13.00)	21 (45.70)	15 (32.60)	3 (6.50)	1 (2.20)	46 (100.00)
中國大陸	1 (2.44)	16 (39.02)	21 (51.22)	2 (4.88)	1 (2.44)	41 (100.00)
<u>失業保險制度對企業競爭力的影響</u>						
台灣	2 (4.30)	8 (17.40)	27 (58.70)	7 (15.20)	2 (4.30)	46 (100.00)
中國大陸	1 (2.44)	8 (19.51)	24 (58.54)	7 (17.07)	1 (2.44)	41 (100.00)
<u>職工福利金對企業競爭力的影響</u>						
台灣	0 (0.00)	7 (15.20)	20 (43.50)	16 (34.80)	3 (6.50)	46 (100.00)
中國大陸	0 (0.00)	7 (17.07)	21 (51.22)	10 (24.39)	3 (7.32)	41 (100.00)

資料來源：本研究

綜合上述分析，相對於中國大陸，台灣的最低工資、休假制度、解雇預告、定期契約期限限制、對工會會員的保護，以及退休金制度等相關勞工法令對企業競爭力顯然有較不利的影響。以下將就這些勞工法令比較中國大陸與台灣的主要差異。

一、最低工資

中國大陸自 1994 年開始實施最低工資保障制度，其與台灣制度最大不同之處是採分權式，亦即中央政府並未訂定全國性的最低工資率，而是由省、自治區、直轄市人民政府勞動行政部門會同工會、企業家協商，在國務院勞動行政部門指導下，自行研究確定最低工資率。此外，根據「企業最低工資規定」，最低工資率的計算應參考政府統計部門所提供的當地就業者及其贍養人口的最低生活費用、職工的平均工資、勞動生產率、城鎮就業狀況和經濟發展水平因素，而且必須高於當地的社會救濟金和待業保險金標準。原則上，最低工資率可依上述各因素的變動而調整，但每年不得超過一次。

中國大陸的最低工資率雖可按月、週、日或時計算，但絕大多數省市都是採按月計算。由於中國大陸各地經濟發展程度差異極大，因而各省市所訂的最低工資率亦明顯不同，最高與最低之間的差距可高達三倍，另有些省份還在省內根據不同地區的經濟水平訂定不同的最低工資率，其用意是避免最低工資率過高影響經濟發展。根據董克用（2001）的分析，自 1994 至 1999 年，中國大陸最低工資對平均工資的比率是呈下降趨勢，目前超過一半省市所訂最低工資占平均工資的比率不及 50%。

二、休假制度

中國大陸例假日制度原本與台灣相同，皆為每週至少休息一日，但自 1995 年起改為週休二日。在國定假日天數方面，中國大陸比台灣少。根據 1999 年全國年節及紀念日放假辦法，全體公民放假的節日有元旦放假 1 天，春節放假 3 天，勞動節放假 3 天，國慶節放假 3 天，合計放假 10 天。此外，在帶薪年休假制度方面，中國大陸不像台灣是直接以法律訂之，而是由國務院以行政命令規定。

三、解雇預告

雖然大多數受訪者認為中國大陸關於解雇預告的規範對企業競爭力的不利影響較台灣低，但就法律條文來看，中國大陸對經濟性裁員的限制卻較台灣嚴格。依中國大陸勞動法第二十七條，用人單位瀕臨破產進行法定整頓期間或生產經營狀況發生嚴重困難，確實需裁減人員時，應當提前 30 日向工會或全體職工說明情況，聽取工會或職工的意見，經向勞動行政部門報告後，才可以裁減人員。此外，用人單位若依此規定裁減人員，而在 6 個月內又要僱用人員時，應優先僱用被裁減的人員。另一方面，中國大陸雖然也規定用人單位若實施經濟性裁員，也必須支付類似台灣資遣費的經濟補償金，而且也是每服務滿 1 年發給相當於一個月薪資的補償金，但其上限為 12 個月。

四、定期契約

中國大陸對定期契約的規範不若台灣嚴格，不僅未限制使用定期契約的條件，而且亦未對定期契約期限訂定上限，惟勞工在同一單位連續服務滿 10 年之後若再續約，則有權要求簽訂不定期契約，而雇主不可以拒絕。此外，中國大陸允許企業對新進員工實施試用期，但期限不得超過 6 個月。

五、工會會員保護

中國大陸工會法對工會會員的保護只見於第十五條，並不像台灣工會法定有專章，而且第十五條僅規定工會主席、副主席任期未滿時，不得隨意調動其工作，若因工作需要調動時，應徵得本級工會委員和上一級工會的同意。簡言之，其工會法對於一般工會會員的保護並無任何明文規定

六、退休金制度

中國大陸並無類似台灣勞基法所訂強制性的企業退休金，其現行的企業職工養老金保險制度雖是由雇主負擔主要費用，惟其性質屬社會保險制，因此，可以避免台灣勞基法退休金制度所引發的問題。此外，有鑑於過重的保費負擔不利於企業競爭力，中國大陸已規定，企業繳納基本養老保險費一般皆不得超過企業工資總額的 20%，若超過則需請報勞動部、財政部批審；另一方面，勞工個人所繳的保費則不得低於本人繳費工資的 4%，而且自 1998 年起每 2 年提高一個百分點，直到本人繳費工資的 8% 為止。也就是說中國大陸已將退休金的成本負擔逐漸由企業轉向勞工個人。

貳、調查二：我國現行法制急需修改的條文

就全體受訪廠商而言，在前三項優先亟需檢討的勞工法制方面，皆以「延長工時制度」、「變形工時制度」與「退休制度」所占比例居前三位；在第四優先方面，比例居前三位者依序分別是「退休制度」、「失業保險制度」與「外籍勞工政策」；在第五優先方面，則以「勞資爭議處理法」、「退休制度」與「失業保險制度」所占比例較高。

若按行業別來分，則除了第四優先之外，製造業、金融服務業與非金融服務業的受訪廠商對前五優先亟需改進的勞工法制之看法並無明顯差異。在第一優先方面，皆以選擇「延長工時制度」、「變形工時制度」與「退休金制度」為優先檢討者最為普遍，而除這三項之外，製造業廠商選擇「最低工資制度」的比例亦較其他項目高。

根據表 2.2.6 至表 2.2.10 所列的調查結果，我們可以對各項勞工法制予以加權計分，若被選為第一優先，則計 5 分，第二優先，計 4 分，依此類推。若未被選為前五優先者，則計 0 分。將各項勞工法制所得總分分別除以受訪廠商家數，即可

得出表 2.2.11 所列數值。數值愈大者，表示被檢討的急迫性愈高。

表 2.2.6 我國亟需檢討的勞工法制〈第一優先〉

	全體	製造業	服務業	金融業
最低工資制度	24 (11.65)	14 (14.43)	7 (8.86)	3 (10.00)
延長工時制度	25 (12.14)	13 (13.40)	8 (10.13)	4 (13.33)
變形工時制度	36 (17.48)	20 (20.62)	13 (16.46)	3 (10.00)
勞工安全衛生標準	5 (2.43)	1 (1.03)	1 (1.27)	3 (10.00)
職業災害補償制度	3 (1.46)	1 (1.03)	2 (2.53)	0 (0.00)
休假制度	16 (7.77)	7 (7.22)	6 (7.59)	3 (10.00)
資遣解雇制度	9 (4.37)	6 (6.19)	3 (3.80)	0 (0.00)
定期契約制度	9 (4.37)	3 (3.09)	3 (3.80)	3 (10.00)
公私立就服機構效率	2 (0.97)	0 (0.00)	2 (2.53)	0 (0.00)
外籍勞工政策	9 (4.37)	4 (4.12)	4 (5.06)	1 (3.33)
工會法	4 (1.94)	3 (3.09)	1 (1.27)	0 (0.00)
團體協商法	5 (2.43)	1 (1.03)	2 (2.53)	2 (6.67)
勞資爭議處理法	6 (2.91)	2 (2.06)	4 (5.06)	0 (0.00)
社會保險雇主保費負擔	6 (2.91)	3 (3.09)	3 (3.80)	0 (0.00)
退休制度	32 (15.53)	16 (16.49)	12 (15.19)	4 (13.33)
失業保險制度	8 (3.88)	1 (1.03)	6 (7.59)	1 (3.33)
職工福利金制度	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)
其他	7 (3.40)	2 (2.06)	2 (2.53)	3 (10.00)
合計	206 (100.00)	97 (100.00)	79 (100.00)	30 (100.00)
卡方值	38.486			

資料來源：本研究

表 2.2.7 我國亟需檢討的勞工法制《第二優先》

	全體	製造業	服務業	金融業
最低工資制度	14 (6.80)	9 (9.28)	4 (5.06)	1 (3.33)
延長工時制度	27 (13.11)	11 (11.34)	12 (15.19)	4 (13.33)
變形工時制度	24 (11.56)	13 (13.40)	7 (8.86)	4 (13.33)
勞工安全衛生標準	6 (2.91)	3 (3.09)	1 (1.27)	2 (6.67)
職業災害補償制度	6 (2.91)	2 (2.06)	3 (3.80)	1 (3.33)
休假制度	15 (7.28)	8 (8.25)	6 (7.59)	1 (3.33)
資遣解雇制度	16 (7.77)	7 (7.22)	7 (8.86)	2 (6.67)
定期契約制度	7 (3.40)	2 (2.06)	2 (2.53)	3 (10.00)
公私立就服機構效率	1 (0.49)	0 (0.00)	1 (1.27)	0 (0.00)
外籍勞工政策	21 (10.19)	10 (10.31)	10 (12.66)	1 (3.33)
工會法	5 (2.43)	3 (3.09)	0 (0.00)	2 (6.67)
團體協商法	1 (0.49)	1 (1.03)	0 (0.00)	0 (0.00)
勞資爭議處理法	9 (4.37)	5 (5.15)	4 (5.06)	0 (0.00)
社會保險雇主保費負擔	9 (4.37)	1 (1.03)	6 (7.59)	2 (6.67)
退休制度	25 (12.14)	12 (12.37)	8 (10.13)	5 (16.67)
失業保險制度	9 (4.37)	5 (5.15)	4 (5.06)	0 (0.00)
職工福利金制度	2 (0.97)	2 (2.06)	0 (0.00)	0 (0.00)
其他	9 (4.37)	3 (3.09)	4 (5.06)	2 (6.67)
合計	206 (100.00)	97 (100.00)	79 (100.00)	30 (100.00)
卡方值	31.819			

資料來源：本研究

表 2.2.8 我國亟需檢討的勞工法制〈第三優先〉

	全體	製造業	服務業	金融業
最低工資制度	6 (2.93)	5 (5.21)	1 (1.27)	0 (0.00)
延長工時制度	20 (9.76)	9 (9.38)	9 (11.39)	2 (6.67)
變形工時制度	20 (9.76)	7 (7.29)	10 (12.66)	3 (10.00)
勞工安全衛生標準	4 (1.95)	3 (3.12)	0 (0.00)	1 (3.33)
職業災害補償制度	14 (6.83)	9 (9.38)	5 (6.33)	0 (0.00)
休假制度	14 (6.83)	9 (9.38)	4 (5.60)	1 (3.33)
資遣解雇制度	15 (7.32)	7 (7.29)	5 (6.33)	3 (10.00)
定期契約制度	18 (8.78)	10 (10.42)	6 (7.59)	2 (6.67)
公私立就服機構效率	7 (3.41)	5 (5.21)	2 (2.53)	0 (0.00)
外籍勞工政策	9 (4.39)	6 (6.25)	2 (2.53)	1 (3.33)
工會法	9 (4.39)	3 (3.12)	4 (5.06)	2 (6.67)
團體協商法	6 (2.93)	1 (1.04)	4 (5.06)	1 (3.33)
勞資爭議處理法	10 (4.88)	3 (3.12)	4 (5.06)	3 (10.00)
社會保險雇主保費負擔	10 (4.88)	3 (3.12)	4 (5.06)	3 (10.00)
退休制度	28 (13.66)	10 (10.42)	14 (17.72)	4 (13.33)
失業保險制度	9 (4.39)	4 (4.17)	2 (2.53)	3 (10.00)
職工福利金制度	3 (1.46)	1 (1.04)	2 (2.53)	0 (0.00)
其他	3 (1.46)	1 (1.04)	1 (1.27)	1 (3.33)
合計	205 (100.00)	96 (100.00)	79 (100.00)	30 (100.00)
卡方值	31.135			

資料來源：本研究

表 2.2.9 我國亟需檢討的勞工法制〈第四優先〉

	全體	製造業	服務業	金融業
最低工資制度	11 (5.42)	5 (5.21)	5 (6.41)	1 (3.45)
延長工時制度	11 (5.42)	5 (5.21)	5 (6.41)	1 (3.45)
變形工時制度	12 (5.91)	5 (5.21)	6 (7.69)	1 (3.45)
勞工安全衛生標準	9 (4.43)	2 (2.08)	4 (5.13)	3 (10.34)
職業災害補償制度	3 (1.48)	0 (0.00)	2 (2.56)	1 (3.45)
休假制度	9 (4.43)	3 (3.12)	6 (7.69)	0 (0.00)
資遣解雇制度	17 (8.37)	7 (7.29)	6 (7.69)	4 (13.79)
定期契約制度	12 (5.91)	7 (7.29)	4 (5.13)	1 (3.45)
公私立就服機構效率	7 (3.45)	3 (3.12)	4 (5.13)	0 (0.00)
外籍勞工政策	18 (8.87)	18 (18.75)	0 (0.00)	0 (0.00)
工會法	5 (2.46)	3 (3.12)	1 (1.28)	1 (3.45)
團體協商法	6 (2.96)	4 (4.17)	1 (1.28)	1 (3.45)
勞資爭議處理法	16 (7.88)	5 (5.21)	7 (8.97)	4 (13.79)
社會保險雇主保費負擔	11 (5.42)	5 (5.21)	5 (6.41)	1 (3.45)
退休制度	26 (12.81)	12 (12.50)	8 (10.26)	6 (20.69)
失業保險制度	20 (9.85)	10 (10.42)	7 (8.97)	3 (10.34)
職工福利金制度	7 (3.45)	2 (2.08)	4 (5.13)	1 (3.45)
其他	3 (1.48)	0 (0.00)	3 (3.85)	0 (0.00)
合計	203 (100.00)	96 (100.00)	78 (100.00)	29 (100.00)
卡方值	47.490			

資料來源：本研究

表 2.2.10 我國亟需檢討的勞工法制〈第五優先〉

	全體	製造業	服務業	金融業
最低工資制度	12 (6.00)	6 (6.45)	6 (7.69)	0 (0.00)
延長工時制度	8 (4.00)	3 (3.23)	5 (6.41)	0 (0.00)
變形工時制度	10 (5.00)	5 (5.38)	4 (5.13)	1 (3.45)
勞工安全衛生標準	8 (4.00)	2 (2.15)	4 (5.13)	2 (6.90)
職業災害補償制度	11 (5.50)	5 (5.38)	6 (7.69)	0 (0.00)
休假制度	14 (7.00)	8 (8.60)	4 (5.13)	2 (6.90)
資遣解雇制度	13 (6.50)	7 (7.53)	2 (2.56)	4 (13.79)
定期契約制度	14 (7.00)	5 (5.38)	7 (8.97)	2 (6.90)
公私立就服機構效率	7 (3.50)	4 (4.30)	1 (1.28)	2 (6.90)
外籍勞工政策	12 (6.00)	5 (5.38)	6 (7.69)	1 (3.45)
工會法	13 (6.50)	7 (7.53)	4 (5.13)	2 (6.90)
團體協商法	6 (3.00)	2 (2.15)	3 (3.85)	1 (3.45)
勞資爭議處理法	18 (9.00)	10 (10.75)	4 (5.13)	4 (13.79)
社會保險雇主保費負擔	13 (6.50)	2 (2.15)	9 (11.54)	2 (6.90)
退休制度	17 (8.50)	8 (8.60)	6 (7.69)	3 (10.34)
失業保險制度	15 (7.50)	8 (8.60)	5 (6.41)	2 (6.90)
職工福利金制度	6 (3.00)	4 (4.30)	2 (2.56)	0 (0.00)
其他	3 (1.50)	2 (2.15)	0 (0.00)	1 (3.45)
合計	203 (100.00)	96 (100.00)	78 (100.00)	29 (100.00)
卡方值	30.551			

資料來源：本研究

由表 2.2.11 可以看出，不論對全體受訪廠商或不同行業的受訪廠商而言，「退休制度」、「變形工時制度」與「延長工時制度」的加權分數皆是排名前三名，表示這三項勞工法制是最亟需檢討。在第四名方面，全體受訪廠商或製造業廠商皆為「最低工資制度」，非金融服務業是「休假制度」、金融服務業是「定期契約制度」。在第五名方面，全體受訪廠商是「休假制度」，製造業是「外籍勞工政策」，非金融服務業是「資遣解雇制度」，金融服務業是「勞工安全衛生標準」。

基本上，上述調查結果與前面所提之分析結果頗為類似，亦即就提升競爭力而言，包括延長工時與變形工時在內的工時制度、退休制度、基本工資制度、休假制度、外籍勞工政策、以及包括定期契約、資遣解雇在內的就業保護政策是國內現行勞工法制最亟需檢討改進者。

表 2.2.11 我國亟需檢討的勞工法制〈加權分數〉

	全體	製造業	服務業	金融業
最低工資制度	1.11	1.41	0.89	0.70
延長工時制度	1.57	1.54	1.65	1.47
變形工時制度	1.80	1.94	1.76	1.43
勞工安全衛生標準	0.42	0.33	0.27	1.13
職業災害補償制度	0.48	0.46	1.59	0.20
休假制度	1.04	1.11	1.04	0.80
資遣解雇制度	0.98	1.03	0.91	0.97
定期契約制度	0.80	0.74	0.71	1.23
公私立就服機構效率	0.27	0.26	0.37	0.07
外籍勞工政策	0.99	1.23	0.91	0.43
工會法	0.44	0.51	0.29	0.60
團體協商法	0.32	0.23	0.34	0.53
勞資爭議處理法	0.71	0.61	0.84	0.70
社會保險雇主保費負擔	0.64	0.41	0.89	0.70
退休制度	2.00	1.96	1.97	2.23
失業保險制度	0.77	0.67	0.90	0.73
職工福利金制度	0.18	0.20	0.20	0.07
其他	0.43	0.28	0.44	0.90

資料來源：本研究

第三節 中美勞動標準的比較

本節以美國學者 Robert, Block 與我國學者李誠所建立的 R-B-L 勞動標準來比較中美的勞動標準，此處選美國為比較的標準是因為他們的勞工法制是全球公認最具彈性，最有競爭力的勞工法制，從中美勞動標準的比較，我們可以得知美國的勞工法制有那些是我國可以借鏡的。

一般在比較各國的勞動標準時，大多用法律規定比較法，即法規有無此項規定，規定的標準如何？因此當他們比較台灣法定工時每二週 84 小時，而美國的法定規定是 40 小時時，他們便作出台灣勞動標準較低的結論。其實此種以法律文字來比較各國勞動標準非常容易誤導讀者，誤導政策，因為法定標準不一定是真正實施的標準。各國法定的勞動標準使用範圍不同，有些國家是全國適用，有些國家是排除小型企業，有些是排除某些行業。此外，各國執法嚴格程度也都不一樣，因此二國可以有同樣的法定標準，但是因為執法的程度不一樣，因而對企業的衝擊，對一國的貿易與經濟發展都會有不同程度的影響。

為校正此種缺點，美國密西根大學的 Block 與 Robert 兩位教授設計了一套客觀的標準，把勞動標準的廣度、深度與執法的程度都考慮在內，基本上，B-R 是把勞動標準分為二大類：

- (1) 政府規定雇主必須提供金錢給員工或政府機構的勞動標準，如最低工資、加班費、帶薪休假、失業保險、職業傷害賠償等。
- (2) 政府限制雇主採取某些行業的標準，如團體協商、職業安全衛生、不公平的聘雇與遣散，關廠或大量員工遣散的預告等。

在這二個範圍內，B-R 列出了一個標準，這些是最低工資、加班工時，帶

薪休假、失業保險、職業災害賠償、團體協約、就業機會均等、不當解雇、職業安全衛生、關廠或大量解散勞工之預告通款等。這十個標準的高低標準的衡量方法為分析每項標準的本質因素，要義，法律規定的情況與執行的程度。比如最低工資，B-R 指標要觀察最低工資率，有無學員的次工資率，違法時有無罰款乃至拘禁的條例，雇主有無上訴權。每一指標的各個子項再給予一定的比重以顯示各種規定的強度或重要性，比如最低工資中，工資率本身的權數是 0.92，表示此工資率的有無與高低佔最重要，次工資率的權數是 0.04，罰款與否是 0.02，上訴權是 0.02，這些權數的指定是經過很多次專家小組討論與試驗而得，並非主觀的指派。上列各子項的總和再用勞動標準涵蓋的勞工比例作一折算，以求得該項勞動標準的總指數。表 2.3.1 是美國最低工資的指標及其計算的方法。

表 2.3.1 美國明州最低工資的指標及其計算的方法

國家	最低工資	學員的次最低工資	罰款/拘禁	上訴權利	基本指數
	指數=0.92	指數=0.04	指數=0.02	指數=0.02	
美國明州	8.57	10	10	10	8.68

註：8.68 的計算方法是 $(8.57 \times 0.92) + (10 \times 0.04) + (10 \times 0.02) + (10 \times 0.02) = 8.68$

指數的折算，因為美國的基本工資涵蓋人數等全體就業人口的 90%，因此 $8.68 \times 0.9 = 7.45$ 是美國的最低工資指標值。但是 B-R 方法不宜作國際比較，李誠將 B-R 的方法修正，如最低工資不是以絕對數計算，而是以最低工資佔製造業平均工資的比例來計算，以利國際性的比較。

表 2.3.2 是中美勞動標準的比較。由表 2.3.2 的數字我們可以得知，在美國的州政府可以自己訂定比聯邦政府更高的標準，聯邦政府的標準未能正確地表示出美國全國的勞動標準，因此，此處將美國的州勞動標準納入聯邦政府的標準。在將州政府的標準納入聯邦政府的標準後，美國總勞動標準的指數從 44.82 提升到

54.17。在調整後，台灣的勞動標準仍然是高於美國。

在各項勞動標準中，美國與台灣的職業災害補償制度的內容有很大的差別，難以作公平的比較。如果我們刪除職業災害補償一項，台灣的勞動標準仍然是高於美國（見表 2.3.2 基本指數總和 2）。此外有關大量解雇勞工之預告通報，我國的法律並沒有一單獨的法案。目前的規定是一些政府公布的法令，並未見真正地去執行。表 2.3.2 基本指數總和 3 是將解雇預告項目刪除，刪除後我國勞動標準仍然是高於美國。表 2.3.2 基本指數總和 4 是將職業災害補償與大量解雇員工預告通報二項刪除，其結果顯示台灣的勞動標準仍然是高於美國。換言之，將有爭議性的項目刪除後，台灣的勞動標準仍然是高於美國。

總指標只能告訴我們一國的一般情況，但無法表顯出那一些標準是較高，在政策上應作何種方向的修改，以下是各細項指標的分析。總指標可以分成要求雇主支付金額的勞動標準與限制雇主行為的勞動標準。在要求雇主支付金額的各項標準中，最低工資一項的標準美國是 8.46，台灣較低。加班工時與職業災害補償美國高於台灣。但是在帶薪休假與失業保險二個項目中，台灣比美國的標準高，是前所未預料所及的。

我國帶薪休假標準高是因為我國的勞動基準法第三十七條規定，紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放之假日，均應休假，依勞動基準法施行細則第二十三條規定，全國應放假之日原有 18 日，但今年經修正後仍有 12 日，而美國只有 10 日。此外，我國的休假日不但薪資照發，若勞工在休假日工作時，工資加倍發給亦是使我國帶薪假期的標準高於美國的原因。近日政府也因企業的重複抱怨，將國定假期減少至以下的 12 日【中華民國開國紀念日（元月一日）、農曆除夕、春節（農曆正月初一至初三）、和平紀念日（二月二十八日）、民族掃墓節（農曆清明節）、勞動節日（五月一日）、端午節（農曆五月五日）、中秋節（農曆八月十五日）、孔子誕辰日（九月二十八日）、國慶日（十月十日）】。

台灣失業保險的標準高於美國是難以想像的。我國失業保險標準較美國高，主要是最高可稅薪資、失業給付佔平均投保薪資的比率與失業給付最高給付期限等三項目較美國高。在可稅薪資的項目上，我國勞保最高可稅薪資是每年美金 15,000 元，而美國只有 9,050 元，比台灣少，可稅薪資額愈高，對員工愈不利，因此勞動標準愈低。在員工支付失業保險稅率上，我國是從勞保普通事故的 6.5% 保費中提撥 1% 作為失業保險的費率，而此 1% 是由勞、資、政府按 2:7:1 的比例分攤，換言之，我國失業保險員工支付的費率是員工投保薪資的 0.2%，但美國的失業保險員工不必繳費，所以此標準比美國高。在失業給付佔平均投保薪資的比率上，我國現行法是規定 60%，美國是 36%，台灣高於美國。就失業期間而言，我國的現行法令規定，繳納勞保失業給付費率達 5 年者，可領 26 週（6 個月）的失業給付，5-10 年者，可領 52 週（12 個月）的失業給付，而繳費 10 年以上者可領取 70 週（16 個月）的失業給付，比美國的 26 週長，因此台灣的標準比美國高。雖然美國的失業者在重失業後，可以重新領取失業給付，而台灣是終身只能領取此最高額，但是失業者一生重複領取失業給付 2 次以上的人非常少，通常那些人士都會成長期失業人士，因而轉領失業救濟或社會救濟福利金，與失業保險，失業給付無關。當然，在我國社會福利制度，社會安全網尚未完全建立前，失業保險給付時期是否太長是另一回事，不是本文討論範圍之內。

有關職業災害補償的方法，中、美在制度上有相當程度的差別，因此本文只在表 2.3.2 將其各項計算得的指標列出，作為參考之用，而不作詳細的比較。我們從表 2.3.2 的數字，大概可以取得一結論，即中、美對職業災害補償立法的內容沒有很大的差別，差別在執法的嚴格程度，比如我國對故意違法以致造成他人死亡者，如雇主不按主管機構指示限期校正危險工作環境沒有罰款或每日累進的罰款，這些規範的缺乏造成我國職業災害補償標準低於美國。

表 2.3.2 美國和台灣十項勞動標準指數的比較

標準 轄區	要求雇主支付金額的勞動標準					限制雇主行為的勞動標準					基本指數總和			
	最低 工資	加班 工時	帶薪 休假	失業 保險	職業災 害補償	團體 協約	就業機會 平等	不當的 解雇	職業安全 衛生	關廠/大量解 雇勞工之 預告通報	1	2	3	4
美國 聯邦政府	8.28	10.00	2.21	6.17	NA	1.50	8.50	0.00	3.13	5.03	44.82	44.82	39.79	39.79
台灣	0.20	8.14	10.00	6.79	5.90	4.50	7.70	7.00	1.06	5.10	56.39	50.49	51.29	45.39

註：基本指數總和 1，是包括所有 10 項指數

基本指數總和 2，排除職業災害指標

基本指數總和 3，是排除關廠/大量解雇勞工之預告通報

基本指數總和 4，是排除職業災害指標與關廠/大量解雇勞工之預告通報

表 2.3.3 美國、台灣二地九項勞動指標的比較

(1) 最低工資

規定條款 法定 適用範圍	最低工資 (權數：0.92)	技術生(學徒)的 次最低工資 (權數：0.04)	罰鍰 / 監禁 (權數：0.02)	雇主上訴權利 限制 (權數：0.02)	基本指標
台灣	0.47	0	10	0	0.20
美國	0.35	0	10	10	8.28
備註 (相關法令)	每小時 新台幣 66 元	無相關法令規定	勞基法 第七十九條	我國對雇主上訴的 權利沒有限制	

(2) 加班工時

規定條款 法定 適用範圍	加班費 (權數：0.95)	雇主上訴權利限制 (權數：0.05)	基本指標
台灣	6.0	0	5.70
美國	10	10	10
備註 (相關法令)	勞基法第二十四條 第三十條第一項	我國對雇主上訴的權利 沒有加以限制	

(3) 帶薪休假

規定條款 法定 適用範圍	休假天數 (權數：0.33)	休假日雇主是否照給工資、勞 工於休假日工作工資是否加數 發給(權數：0.67)	基本指標
台灣	10 (12 日)	10	10.00
美國	6.7 (10 日)	0	2.21
備註 (相關法令)	18 天 (含國定假日及勞動節) 勞基法施行細則第二十三條	勞基法第三十九條	

(4) 失業保險

規定條款 法定 適用範圍	可稅薪資 (權數：0.10)	員工稅率 (%) (權數：0.30)	失業給付佔平均投保 薪資的比率 (權數：0.35)	失業給付之 最高給付期限 (權數：0.25)	基本指標
台灣	5.0	8.3	10	10	8.99
美國	1.7	10	5.0	2.5	6.17
備註 (相關法令)	最高可稅薪資額 15,000 美元	我國的勞工 必須負擔 0.2%	勞工保險失業給付實 施辦法 修正條文第七條	勞工保險失業給付實 施辦法 修正條文第八條	

續表 2.3.3 美國、台灣二地九項勞動指標的比較

(5) 團體協約

規定條款 法定適用範圍	團體協約有 法定保護 (權數：0.15)	如果證據顯示多數支 持工會,工會並非需要 (權數：0.20)	不限制協商之議題 (權數：0.10)	在協商期間 在政府或一方團體 的要求下可強制調解 (權數：0.20)
台灣	10	10	10	0
美國	10	0	0	0
備註 (相關法令)	締結團體協約須知 第一條 團體協約法第一條、 第四條、第七條	工會法第六條、 第八條、第九條	締結團體協約須知 第九條 勞資會議實施辦法 第十三條	勞資爭議處理法 第二章：調解 (我國乃是以自願 調解為原則)

規定條款 法定適用範圍	禁止雇主 對罷工者永不錄用 (權數：0.10)	新設立的工會 可獲得第一次 協定調停 (權數：0.10)	對敗者上訴權利 加以限制 (權數：0.15)	基本指標
台灣	0	0	0	4.50
美國	0	0	0	1.50
備註 (相關法令)	僅止於學理上的論 點	無相關法令規定	我國對雇主上訴的權 利沒有加以限制	

(6) 就業機會平等

規定條款 法定適用範圍	有無禁止種族歧視或 對少數民族、原住民的 歧視 (權數：0.15)	有無禁止性別 的歧視 (權數：0.15)	有無禁止原籍或祖籍的 歧視 (權數：0.10)	有無禁止宗教信仰 的歧視 (權數：0.10)
台灣	10	10	10	10
美國	10	10	10	10
備註 (相關法令)	就業服務法 第五條	就業服務法第五 條 勞基法第二十五 條	就業服務法 第五條	就業服務法 第五條

有無年齡的限制 (權數：0.10)	有無禁止性別的 偏好/傾向 (權數：0.05)	有無禁止殘障 的歧視 (權數：0.10)	有無禁止 政治信仰/黨派 的歧視(權數：0.05)	家人懷孕、生病或有 嚴重健康問題等家庭 因素者,可否無薪期 假 12-17 週 (權數：0.05)
5	0	10	10	0
10	0	10	0	10
勞基法 第五十四條	無明確法律規定	就業服務法第五條 身心障礙者保護法 第四條	就業服務法 第五條	無明確法律規定

續表 2.3.3 美國、台灣二地九項勞動指標的比較

(7) 不當解雇

規定條款 法定 適用範圍	有內涵契約 (ex: 口頭保證) 承諾 不作不當解雇的條款 (權數: 0.05)	員工手冊明定 不當解雇的條款 (權數: 0.05)	有勞工拒絕雇主 違反公共政策之要求 的權利的條款 (權數: 0.10)	有雇主行為必須真 誠, 不可藉故解雇 員工的條款 (權數: 0.10)
台灣	0	0	0	0
備註 (相關法令)	我國無此項保護	我國無此項保護	我國無此項保護	我國無此項保護

規定條款 法定適用範圍	排除某些涉及不正當行為、無能、 誤失與有正當理由的解雇 (權數: 0.70)	基本指標
台灣	10	7.00
備註 (相關法令)	勞基法第十一條、第十二條	美國: 3.00 加拿大: 7.00 (聯邦政府)

(8) 職業安全衛生

規定條款 法定 適用範圍	有一般性責任條 款的規範 (權數: 0.02)	雇主可要求檢查員在 進入事業單位前必須 先出示法院搜查許可 (權數: 0.053)	故意違反法令 之最高處罰 (權數: 0.053)	嚴重違反法令 之最高處罰 (權數: 0.053)
台灣	0	10	0	0
美國	10	0	1.7	1.7
備註 (相關法令)	我國無此項保護	勞動檢查法 第二十二條第一項	勞工安全衛生法 勞動檢查法 (由於我國的罰則較為寬 鬆, 因此指數為 0)	勞工安全衛生法 第三十一條第一項 勞動檢查法 第三十四條第一項

故意重複違反 職業安全衛生法 之最高處罰 (權數: 0.053)	重複違反的懲罰 可以 10 倍數 加重處罰 (權數: 0.053)	第一次違法、故意違 法致促使他人死亡之 處罰 (權數: 0.053)	第二次違法、 故意違法致促使 他人死亡之處罰 (權數: 0.053)	未能減少危險直到改正為 止之每日罰款規定權數: 0.053)
0	0	0	0	0
6.7	10	0	3.3	6.7
勞工安全衛生法 勞動檢查法	無此方面規定	勞工安全衛生法 第三十一條第一項	勞工安全衛生法 第三十一條第一項	勞工安全衛生法第三十三 條 第三十四條第一項第 一款

對於員工數未達 250 人的公司 給予降低處罰 (權數: 0.02)	有職業安全 衛生計劃書者 給予降低處罰 (權數: 0.02)	在明確指定的期間內 無違法給予降低處罰 (權數: 0.02)	小企業免除保留 職業災害的記錄 (權數: 0.02)	地方政府可否設定 較中央更嚴格的標 準 (權數: 0.053)
0	0	0	0	0
無此規定	無此規定	無此規定	無此規定	

續表 2.3.3 美國、台灣二地九項勞動指標的比較

法律要求企業設置職業安全委員會或代表 (權數：0.053)	有最高可能的拘禁 (權數：0.053)	企業行為如抵觸專員/檢查員的安全指導之上限 (權數：0.053)	無論何人有任何違反行為之處罰上限 (權數：0.053)	輕微觸法之處罰上限 (權數：0.053)
10	0	0	0	0
10	10	0	0	0
勞工安全衛生法第十四條第一項 勞工安全衛生法施行細則第二十四條	勞工安全衛生法第三十一條 第三十二條第一項	勞動檢查法第三十五條 勞工安全衛生法第三十三條第一項第三款	勞工安全衛生法第三十五條	勞工安全衛生法第三十四條第一項第二款

加重懲罰的可能性 (權數：0.053)	每日加重罰款直至雇主校正危險事故再次發生的可能性 (權數：0.053)	上訴權利的限制 (權數：0.052)	基本指標
0	0	0	1.06
0	0	0	3.13
我國無額外罰款的規定	勞工安全衛生法第三十三條 第三十四條第一項第一款	我國對雇主上訴的權利沒有加以限制	

(9) 關廠/大量解雇勞工之預告通報

規定條款 法定適用範圍	適用法律之最低員工數 (權數：0.20)	解雇必須開始之期間 (權數：0.04)	必要的預告期間 (權數：0.20)	對勞工行政主管機關或政府單位的預告 (權數：0.01)
台灣	0	0	5	10
美國	3.3	6.7	5	10
備註 (相關法令)	沒有明確的法律規範	沒有相關的法律規範	勞基法第十六條	就業服務法第三十四條第一項

對受影響員工的預告 (權數：0.20)	對工會的預告 (權數：0.10)	有無資遣費 (權數：0.20)	有無限制上訴權利 (權數：0.05)	基本指標
10	0	10	0	5.10
10	10	0	0	5.03
勞基法第十六條	「事業單位大量解雇勞工保護措施」僅止於政策性的宣示，並無明確的法律規範	勞基法第十七條	我國對雇主上訴的權利沒有限制	

在限制雇主某些行為的勞動標準中，表 2.3.2 的數字顯示出就業機會平等、職業安全衛生二項，我國的勞動標準低於美國，但是在團體協約、不當解雇的保護上，我國高於美國，在關廠與大量解雇勞工之預告通報上，我國的標準是高於美國。

我國在團體協約項目的標準高於美國，主要是美國的工會如要成為一工作單位的法定代理，它必須要經過選舉取得多數票的法定程序，而台灣則只要經 30 位員工連署，並經主管機構核准即可。另一項台灣比美國法令高的標準是對勞、資雙方協商議題之有無限制。美國對議題都有限制，美國將協商議題分為必須協商議題、可協商議題與不可協商的議題。必須協商議題是經一方提出後，另一方不得拒絕協商的項目；可協商議題是經一方提出後，另一方可協商但亦可拒絕；不可協商議題是法律規定雙方都不可以提出的協商項目，如鎖廠（closed shop）條款。我國沒有此種規範，任何議題經對方提出後都必須協商。一般而言，協商範圍愈大，員工的權力愈大，因為他們可以通過團體協商限制雇主任何方面的行為，因此勞動標準亦愈高。

我國就業機會平等的勞動標準較美國低，主要是我國勞基法第五十四條第一項，雖然規定勞工非有下列情況之一者，雇主不能強制其退休，其中一項是年滿 60 歲者，換言之，我國的員工年滿 60 歲以後，雇主得強制其退休。此外在招募任用上，我國亦無禁止雇主在年齡上的歧視，我國法律對員工家中有人生病或因其他理由而需要員工照顧時，並沒有給予若干時日停薪留職的假期。我國「兩性工作平等法」草案中規定，「雇主或因工作關係有管理監督權者，對於勞工或求職者，應予尊重，不得有任何性騷擾之行為。雇主應維護勞工在工作環境中不受侵犯及干擾之權利，對於性騷擾事件，應採取適當之預防及懲戒措施」，兩性工作平等法在 2001 年 12 月通過，對此標準的提升有助。

在職業安全衛生，我國的標準較美國低，主要是美國法律有所謂一般性責任條款規範，而我國則沒有。所謂一般性責任條款是某些業界公認的危險情況，雖然法律沒有明文禁止，但雇主需採取適當措施，防止職業災害的發生，如雇主未採取適當的措施，在災害發生時，雇主負全責並受懲罰。此外，對雇主明知故犯或未按主管機關的指示，限期校正危險工作環境者，均未明定懲罰的規定。在後一情況，美國有按限期改善工作環境，如未改進，政府可以處以每日累進，直到企業將所規定的危險情況去除的罰金。換言之，我國職業安全衛生標準的落後於美國，並不是勞動安全標準的落後，而是督促政府認真執法的條文的闕如。

在關廠與大量解雇勞工之預告通報的規範上，我國尚未有關廠法，只有「事業單位大量解雇勞工保護措施」，自1999年7月1日起實施至2004年12月31日止。但此項政令只屬政策性宣示，並未有任何法律效果。在勞基法第十六條規定，雇主依第十一條（事業主體基於經濟性的理由，維持發生困難，例如歇業或轉讓，虧損或業務緊縮及不可抗力暫停工作在一個月以上者），或第十三條但書（雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關校定者），規定終止勞動契約者，其預告其間如下：

(1)繼續工作三個月以上，未滿一年者，給予10日之預告。

(2)工作一年以上，三年以下者，給予20日之預告。

(3)工作三年及以上者，給予30日之預告。

同時，我國勞動基準法第一七條規定，雇主必須發給勞工資遣費，其金額是，在同一雇主之事業單位繼續工作每滿一年發給相當一個月平均工資之資遣費。因此我國大量解雇員工的標準不算很低。

在使用 R-B-L 勞動指標比較中美勞動標準後，我們可以看到我國勞動標準除了比美國高之外，也看到一些應該高的勞動標準沒有高，不應該高的標準反而比美國還要高，比如職業災害補償、職業安全衛生的標準都非常低，影響婦女與年青人就學機會的就業安全標準與失業保險給付等的法定標準雖然很高，但執法的標準卻都很低，以致發生雇主抱怨勞動標準過高，而員工卻又沒有得到任何好處的矛盾情況，這是 R-B-L 指數提供我們最清楚的訊息，也是我們勞工法制修法的方向。

第三章 從國際勞動標準的發展探討我國勞工 法制修改的方向

在上一章檢討出我國的經濟在國際化以後，勞工法制所遭遇到的問題之後，本章的目的要探討在全球化以後，國際機構又訂定了那些新的國際標準？這些標準有那些是我們必須注意的？在修法時必須納入我國新的勞工法制，以免遭受國際的制裁。本章分為五節來說明，分別是國際勞動標準的內涵、國際勞工組織與國際勞動標準的推動、國際經貿組織與國際勞動標準、國際勞動標準與企業活動以及國際勞動標準與國家發展。

第一節 國際勞動標準的內涵

壹、勞動權利與國際勞動標準

放眼人權議題的發展，個人權利與集體權利的兼顧必然是一個重要的趨勢。然而，限於研究主題，本節僅能針對人權指涉範圍的一部份來加以探討。換言之，本節僅將針對勞動權利的發展、推動與影響來加以探討。

事實上，勞動權利所指涉的範圍應該就是經濟與社會權所指涉者。誠如前述，經濟與社會權的範圍主要包括工作權、同工同酬的權利、社會安全的權利（對抗生病、年老、非自願性失業而引起的問題）、所得水準足以維護生命尊嚴的權利、休息與休閒的權利（包括帶薪休假的權利）和教育權等，很顯然地，這些權利無一不與勞動者保障息息相關。若進一步分析，由於有關經濟與社會權的保障大致上係以一九一九年國際勞工組織的成立為重要階段，再加上勞動者權益保障係具體規範於國際勞工組織的公約體系中，勞動權利的範圍應該是以國際勞工組織公約所規範者為據。當然，必須強調的是，在本質上，勞動權利與經濟暨社會權應為一體的兩面。此外，雖然國際勞工組織成立的歷史要早於聯合國，但是若是考慮位階的高低，聯合國人權宣言及經濟、社會與文化權利公約所揭櫫的勞動權利保障應該是高於國際勞工組織公約的規定。（Joyce 1980，pp 21-25）

由於發展時間較晚，第二代個人權利的經濟與社會權又被稱為新的權利，以有別於傳統的民權、自由權及政治權。誠如前述，民權、自由權及政治權是個人對抗國家權力的權利，勞動權利（或所謂經濟與社會權）則是國家或政府提供及保障的權利。正因為勞動權利必須多少仰仗國家的力量才可以獲得，國家或政府的立場與態度關係重大。不幸的是，無論是資本主義經濟或是開發中國家，對於勞動權利多抱持著反對的態度。前者認為，勞動權利與財產權是不相容的，國家或政府對於勞動權利的提供會威脅到私有財產權；而後者則認為，國家的首要任務在於發展經濟，勞動權利的提供無異是經濟發展的一項障礙。無疑地，在這兩種反彈勢力的影響下，勞動權利的推動與落實依舊是波折重重。事實上，前述的反對意見值得再三推敲。因為，就許多開發中國家的現況而言，勞動者權益的犧牲只嘉惠了少數的統治階層，再加上對於「勞動權利是否真正有損於經濟成長」的質疑，反對國家應該提供勞動權利保障的主張顯然值得懷疑。換言之，當勞動權利只是成為統治者拒絕與社會大眾分享經濟發展成果的藉口時，反對勞動權利的立論基礎似乎也產生了動搖，而所謂勞動權利與經濟發展會相互抵充（trade-off）也顯然只是統治者為維護其利益的一項藉口而已（Macpherson 1987, pp 26-30）。

自聯合國人權宣言及經濟、社會與文化權利公約的規定，經濟暨社會權與勞動權利的關係可進一步予以瞭解。人權宣言第二十二條、第二十三條及第二十四條強調的勞動權利，包括社會安全權利、選擇職業的自由、公平待遇、工會和休息與休閒的權利等（Macpherson 1987, p 24）。至於經濟、社會與文化權利公約的規定方面，第六條有關工作權利的規定、第七條有關公平及合理的工作條件的規定、第八條有關工會權利的規定和第九條有關社會安全權利的規定則都與勞動權利息息相關。而相對於人權宣言及經濟、社會與文化權利公約的規定，國際勞工組織也有許多類似的公約及建議書。據此，勞動權利與經濟暨社會權的密切關係可見一般。除此之外，為進一步落實勞動權利和經濟暨社會權利，聯合國與國際勞工組織不僅在法令規章上相互呼應，更在工作上相互合作。例如，在一九六七年，聯合國大會呼籲國際勞工組織會員國能儘快同時批准經濟、社會與文化權利公約和相關的國際勞工組織公約。同時，國際勞工組織執行委員會也針對經濟、社會與文化權利公約和相關的國際勞工組織公約進行比較研究，希望能對人

權的維護與保障提供更大的助益。一九七八年，國際勞工組織公約暨建議書適用的專家委員會更進一步地向聯合國提出勞動權利推動工作的進度報告，顯示聯合國與國際勞工組織共同合作推動勞動權利與經濟暨社會權的企圖心(Joyce, 1980 pp 38-40)。當然，這樣的發展也顯示勞動權利與人權推動工作的整合。

貳、勞動條款與國際勞動標準

勞動條款又稱為社會條款，通常與國際貿易議題相互結合。至於勞動條款或社會條款的內容則多以國際勞工組織的公約或建議書為參考依據，顯示國際勞工組織在此方面的角色與功能。勞動條款的主要目的是要透過國際貿易的互動關係，藉由貿易制裁、報復等手段達到促使未能遵守最低勞動標準的國家改善的目的。因此，贊成國際貿易立法中應加入勞動條款的人認為勞動條款具有以下功能：

第一、確保國際貿易的公平競爭環境，避免某些國家以規避最低勞動標準規範的方式取得不公平的競爭優勢，並進一步避免工業先進國家就業機會與勞動條件受到侵蝕；

第二、藉由最低勞動標準的實施，可以確保勞動者可以分享到經濟發展與成長所產生的實質利益；

第三、一旦最低勞動標準可以廣泛適用與實施，自由貿易體系可免於傳統保護主義的戕害。就某種程度而言，保護主義的產生是源自國際貿易的不公平競爭。因此，倘若國際社會都能遵守最低勞動標準，保護主義自然無從而生，自由貿易體系的運作也可以順利進行。(張天開 民 85，頁 23)

一般所稱的國際勞動標準，係指國際勞工組織所通過的公約及建議書。一般而言，公約具有法律性質，於會員國政府批准之後即具有法律效力。建議書僅具有建議性質，無須經過會員國政府批准，會員國政府可隨時採用做為勞工立法與政策之參考(張天開 民 58，頁 1)。然而，由於國際勞工組織的公約及建議書多達一百七十餘項之多，究竟哪些的公約或國際勞動標準經常為勞動條款所涵括呢？大體上，以下幾項的勞動標準及其所屬的公約經常被勞動條款所涵括：

- (1) 結社自由（第八十七號公約）；
- (2) 組織及團體協商權（第九十八號公約）；
- (3) 童工雇用的禁止（第一三八號公約）；
- (4) 歧視的禁止（第一〇〇號及第一一一號公約）；
- (5) 強迫勞動的禁止（第二十九號及第一〇五號公約）；
- (6) 職業安全及衛生（有多項公約）。（Liemt, 1989）

其中，前五項國際勞動標準一般稱之為「核心勞動標準」（Core Labor Standards），國際勞工組織並採取積極的措施加以推動。

第二節 國際勞工組織與國際勞動標準的推動

由於一般所稱的國際勞動標準係指國際勞工組織所通過的公約及建議書，因此，要進一步瞭解國際勞動標準的內涵，必須先就國際勞工組織談起。

誠如前述，勞動權利的保障可以說是國際社會整體人權保障中重要的一部份。在近代國際社會中，幾項著名的國際人權文件都透露出對於勞動權利保障的企圖。這些文件包括人權宣言（The Universal Declaration of Human Rights）、國際民權及政治權利公約（International Covenant on Civil and Political Rights）和國際經濟、社會及文化權利公約（International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights）等（Beutler 1988, p 456）。事實上，國際社會對於勞動權利保障工作的推動起步甚早。早在十九世紀中葉以後，俾斯麥（Bismarck）政府就分別於瑞士和柏林召開國際會議，希望透過國際協商和跨國性勞動者和工會組織來建立及推動勞動標準，以平衡日益高漲的雇主力量。但是，由於雇主的反對及當時的國際局勢，這些努力並未獲得實質的成果（Rosen, 1992）。

儘管在一九〇五年於瑞士伯恩召開的國際會議中，與會成員成功地以訂定公約的具體形式來達到保障勞動者權益的目的，¹但是，國際社會一直到一九一九年巴黎和會，在雇主、政府與工會共同的支持下，對於勞動權利的保障才獲得具體的成果（Rosen 1992, p372；Charnovtiz 1987, p339）。基於凡爾賽和約（Treaty of Versailles）中所強調的「確保及維護勞動者公平與合乎人道的工作條件」的理念，國際社會於是乎設立了國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）（Charnovtiz, 1992, p 340）。自一九一九年以來，國際勞工組織陸續針對勞資關係的勞動標準通過了多達一百八十多項的公約和建議書。儘管對於這些國際勞動標準的適用性仍有相當的爭議，但是，無疑地，國際勞動標準的存在已經使得勞動權利的推動獲得一參考的依據。

國際勞工組織的組織結構，包括國際勞工大會、執委會和國際勞工局以及其他附屬機構，如地區會議、產業委員會和專家會議。國際勞工大會的職掌，包括選舉執委會委員、通過預算、制訂勞動標準和討論社會及勞動議題。每一個國家的代表團包括兩名政府代表、一名雇主代表和一名勞工代表，以及其他必要的

技術顧問。雇主及勞工代表擁有自由發言權，可以對彼此之間或對政府代表的意見持不同的看法。執委會每年舉行三次會議，決定有關政策和計畫議題。目前，執委會係由二十八位政府代表、十四位雇主代表和十四位勞工代表組成。除了十個產業具有重要地位的國家擁有永久的政府代表外，其餘的則由大會選出，任期為三年。國際勞工局由執委會選出的局長領軍，工作人員來自一百一十個國家，人數多達一千九百位。此外，尚有六百位專家負責推動各項的合作計畫。除了各項的合作計畫外，國際勞工局還進行各項與勞動和社會議題有關的研究及出版工作（ILO 1990，pp 10-13）。

國際勞工公約及建議書的產生，大致上要經歷以下的過程：

- (1) 問題或構想的提出；
- (2) 國際勞工局對相關問題蒐集和準備立法或實務的資料；
- (3) 國際勞工組織執行委員會將該事項列入議程；
- (4) 國際勞工局準備更多、更詳盡的資料，並以問卷徵詢會員國意見；
- (5) 會員國政府提出意見（工會及雇主組織同時提出意見）；
- (6) 國際勞工局分析各方意見，並提出初步結論；
- (7) 於國際勞工大會中由政府、雇主和勞工組成的特別三方委員會進行第一次討論；
- (8) 國際勞工局寄送會員國討論摘要和文件初稿；
- (9) 會員國政府再提出意見（工會及雇主組織同時提出意見）；
- (10) 國際勞工局準備經修正的文書；
- (11) 於國際勞工大會中由特別三方委員會進行第二次或最終討論；
- (12) 經由大會與會代表三分之二多數決，通過公約或／和建議書（ILO 1990，pp. 27-30）。

根據公約及建議書產生的程序可知，一項國際勞動標準的產生是經過相當審慎和嚴謹的程序及過程，而且決大部分是經過勞、資、政三方共同認可者。同時，國際勞動標準的設定必須是符合彈性及廣泛適用的原則，以配合世界各國不同的社會結構和不同發展階段的需要。此外，國際勞工組織並不排除各國使用其認為最適當的方法，以達到公約和建議書所揭示的目標的可能性。雖然，公約和建議書的產生多起源於勞工或勞工組織的建議或提案，但是來自於勞資雙方、勞資政三方、或專家學者構想或建議而產生的公約和建議書也不佔少數(ILO 1990, pp. 19-25)。

勞動權利條款的內容大多以國際勞工組織所通過的公約或建議書為參考依據。然而，由於國際勞工組織的公約及建議書多達一百八十餘項，究竟這些公約及建議書涵蓋的範圍為何？而究竟哪些的公約或勞動標準為勞動條款所涵括呢？

公約就是一項立法文書，對勞工行政、社會福利或人權等面向加以規範。會員國一旦對公約認可通過，即負有雙重的義務：一為遵守公約條款的義務，另一則為接受國際監督的義務。建議書與公約類似，但是建議書不具有約束力，並提供更詳細的執行規定。公約涵蓋的範圍非常廣泛，與勞動條件與權益的保障息息相關。雖然，國際勞工組織不能支配會員國的行動，他卻能督促公約認可國履行應盡的義務。基本上，這樣的督促工作是藉由兩個機構來進行的：一是由地位崇高的法學家所組成的公約和建議書應用專家委員會公佈其觀察結果，其次，則是於國際勞工大會時，由公約和建議書應用三方委員會根據專家委員的報告進行審查。自從一九六四年以來，要求會員國配合公約修正國家法律的案例已經將近兩千件。此外，國際勞工組織也不斷透過地區性顧問、直接與會員國政府接觸、透過研討會及研究和提供資訊等方式，協助和要求會員國履行公約的規定(ILO 1990, pp 10-15)。

大體上，林林總總的勞動標準可以區分為三大類，包括：

1. 保護性標準 (Standards of protection)：目的是為排除特定不為社會所接受的行為或管道，包括：工作時間；安全衛生；就業保障、保險；最低工資；歧視的禁止；同工同酬；弱勢勞工保障。

2.參與性標準 (Standards of participation)：提供勞、資、政三方共同制定和執行勞動標準的權利、制度和辦法，包括勞工參與、結社自由、團結權的保障和團體協商等。

3.促進性標準 (Standards of promotion)：關係到促進生產力、就業、對抗失業和低度就業和強化勞動市場功能的標準，包括：職業訓練；教育訓練；就業服務；職業復建；勞工行政 (Sengenberge, 1994, pp 51-53)。

大體上，以下幾項的勞動標準及其所屬的公約經常被勞動權利條款所涵括：

- (1) 結社自由和組織權 (第八十七號公約)；
- (2) 組織及團體協商權 (第九十八號公約)；
- (3) 僱用最低年齡 (第一三八號公約，或稱童工雇用的禁止)；
- (4) 歧視的禁止 (第一〇〇號及第一一一號公約)；
- (5) 強迫勞動的禁止 (第二十九號及第一〇五號公約)；²
- (6) 職業安全及衛生 (有多項公約) (Liemt, 1989)。

為積極推動「核心勞動標準」，國際勞工組織於一九九八年通過【工作基本原則與權利宣言】(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)，要求凡是認可通過或未認可通過前述公約的會員國，能夠本著誠信與善意原則尊重、推動與實現前述公約所揭櫫的原則與權利，以達到「核心勞動標準」推動與落實的目的。同時，為配合【工作基本原則與權利宣言】的通過與實施，國際勞工組織於一九九九年要求會員國就法制面與事實面進行自我評估，並將報告送交國際勞工組織彙整與公布 (ILO, 2000)。然而，由自我評估報告的送繳率僅達會員國比例的 55.7% 來看，國際勞工組織在推動「核心勞動標準」工作方面尚有待採取積極的措施或手段為之。

國際勞工組織最重視的國際勞動標準，莫過於一九四八年結社自由及組織權保障公約 (第八十七號) 和一九四九年組織及團體協商公約 (第九十八號) 兩項。³為確保公約的實踐，國際勞工組織規定有所謂報告的程序。換言之，會員國必

須每年定期提出報告，說明是否批准國際勞工公約、未批准的理由或具體落實公約的行動為何等事項。這些報告將經過常設的專家委員會的分析，而且如果必要，專家委員會將會提出具體改進的意見。倘若專家委員會所提出的意見未獲採納，則將提交國際勞工大會處理，嚴重者將列入不合作國家的名單之列。然而，對於一九四八年結社自由及組織權保障公約和一九四九年組織及團體協商公約，前述的程序不僅適用，國際勞工組織更訂有所謂的申訴程序（Complaint procedure），即任何國際或國內的勞工或雇主非政府組織都可藉由申訴程序指控違反前述兩項公約的國家（Haas 1970，pp 24-27）。由此可見，國際勞工組織對推動與落實前述兩項公約的重視。

國際勞工組織也成立特別的機構監督結社自由權利推動的情形。自一九五一年成立以來，執委會中的結社自由委員會已經檢視超過一千七百項的相關案件。這個由九個會員國所組成的三方結社自由委員會，每年平均要檢視八十件有關的案件。雖然，這麼多的按鍵代表著對於國際勞工組織的認同，卻也意味著人權惡化的程度。因此，國際勞工組織主張要對此議題進行更多的研究和資訊蒐集的工作，並同時要加強監督和案件檢視的工作（ILO 1990，pp 106-105）。

此外，為了達成促進世界經濟和社會福祉的目的，國際勞工組織積極的與其他聯合國專業機構進行合作。第二次世界大戰戰後，由國際勞工組織所推動的技術合作計畫更是積極的進行。這些計畫的經費來源有其他國際組織分擔的（如聯合國發展計畫）、會員國捐助的、自有預算經費、世界銀行和其他地區性銀行等。技術合作計畫多集中於就業和發展、訓練、特定產業發展、勞動條件與工作環境、勞資關係、社會安全和勞工教育等議題上。此外，國際勞工組織對於弱勢勞工，如移民、難民、婦女和青少年的問題也非常重視。當前，國際勞工組織所進行的主要工作之一是消除童工的存在（ILO 1990，pp 81-95）。

第三節 國際經貿組織與國際勞動標準

在探討國際勞工組織與國際勞動標準的意義與範圍之後，接著將針對各重要國家與經濟區域組織的相關法規中所謂的勞動條款與國際勞動標準規定加以探討。由於考量到與我國經貿的互動關係，以下只將針對世界貿易組織、北美自由貿易區、歐洲聯盟（歐體）和亞太經濟合作會議等國際經貿組織的規定進行討論。

壹、世界貿易組織（World Trade Organization，WTO）

事實上，早在一九四〇年代召開討論成立國際貿易組織（International Trade Organization）的國際會議時，國際社會成員就有意將勞動標準條款納入國際貿易組織憲章中（Charnovitz，1992，p340）。雖然，這項意圖因為國際貿易組織的未能成立而胎死腹中，但是自關稅暨貿易總協定（以下簡稱關貿總協定）簽訂以來，有關勞動標準與貿易協議相互結合的提議就一直未曾中斷過。西歐國家、美國和國際工會組織對於推動實現這樣的主張都不遺餘力。儘管許多開發中國家認為，這樣的企圖是一種勞動保護主義，是有意打擊開發中國家的比較利益。但是，主張關貿總協定應納入國際勞動標準及勞動權利條款的人卻認為：

第一、國際勞動標準並非是保護主義的，而係反保護主義的。當國際勞動標準都能為國際社會成員普遍遵守時，國家之間就不會相互指責彼此採行不當勞動作為來阻礙自由貿易的進行；

第二、國際勞工組織與關貿總協定具有共同利益，即排除不當勞動條件。關貿總協不僅在序言中明白勾勒出「貿易關係的處理．．．應以提高生活水準，保證充分就業．．．為目的」，更在第二十條對於「強迫勞動的禁止」這項勞動標準做出了明確的規定。因此，關貿總協定可以說是對勞動權利的保障並非採取敵視及反對的態度；和

第三、為促使自由貿易的進行，關貿總協定有必要就建立國際性勞動規則的需要加以審慎考量，以落實貿易是達到目標（如提高生活水準、保證充分就業）

的一種手段 (Charnovtiz 1987, pp352-353)。

因此，支持者主張國際勞工組織應該與關貿總協定共同發展一套出公平勞動措施準則，做為世界各國保障勞動權利的參考依據。

雖然，關貿總協定並未就許多國際勞動標準的保障加以具體的規定，但是，至少在各項多邊協議中，唯一對違反勞動權利規定有具體抵制行動的就是關貿總協定。根據關貿總協定第二十條的規定，締約方可以對監獄勞工產品的輸入採取單方禁止的作為，但是此項作為「不得構成武斷的或不合理的差別待遇，或構成對國際貿易的變相限制」。因此，儘管關貿總協定對於締約方採取單方禁止的作為仍具有相當的限制，但是關貿總協定對於「強迫勞動的禁止」這項國際勞動標準的履行確實提供了具體的保障措施 (Charnovtiz 1992, p340)。

除了關貿總協定之外，服務貿易總協定對於「勞工移動」的有關規定也值得重視。為追求貿易自由化，「服務貿易總協定」(General Agreement on Trade in Services, GATS)特別針對最惠國待遇、市場開放和國民待遇等原則加以規定。所謂最惠國待遇原則，其實質意義係在避免歧視或差別待遇的產生，以提供會員體公平競爭的環境和條件，進而達到貿易自由與成長的目標。同時，為進一步保障競爭公平，會員體對非會員體所做的承諾也必須對其他會員體提供。而基於所謂市場開放原則，舉凡任何會員體對於服務業貿易的管理規範足以妨礙其他會員體進入市場者都為「服務貿易總協定」所不允許。至於國民待遇原則，其主要目的係為保障外國人與本國人競爭機會的平等，而平等的基礎不僅在於形式上的平等，更強調實質上的平等。因此，當檢討法律規定會管理規範是否違反國民待遇原則時，不應該只是檢討該項規定是否對外國人與本國人是一致的，也同樣是要檢討外國人是否在實質上能夠履行該項規定 (張新平，民 85，頁 37-43)。顯而易見地，在最惠國待遇等原則的要求下，世界各國(含會員體之間與會員體和非會員體之間)彼此間的服務業貿易不僅能達到自由化的目標，彼此也能夠立於一公平的基礎上從事競爭。

此外，根據「服務貿易總協定」第一條第二項的規定，所謂服務貿易包括以下四種型態的服務提供：

- (1) 自一會員體境內向其他會員體境內提供服務者；
- (2) 在一會員體境內對其他會員體之消費者提供服務者；
- (3) 由一會員體之服務提供者以設立商業據點方式在其他會員體境內提供服務者；
- (4) 由一會員體之服務提供者以自然人身分在其他會員體境內提供服務者。(張新平 民 85, 頁 19)

因此，很顯然地，只要是服務的提供者，不論是在外國或地主國提供服務、不論是法人或自然人都是「服務貿易總協定」規範的範圍。同時，為提供服務而必須移動的生產要素如勞動與投資、為服務消費者而必須移動的法人或自然人也都是「服務貿易總協定」規範的範圍。

誠如前述，由於服務的提供者涵蓋法人與自然人，再加上「服務貿易總協定」強調市場開放、最惠國待遇和國民待遇等原則，不論服務的提供者係法人或自然人因而均受到前述原則的保障與規範。也因此，「服務貿易總協定」中有關自然人移動的規定引起重視。

大體上，服務貿易總協定有關「市場開放」和「國民待遇」的特別承諾規定提供「移動勞工」就業機會與勞動權益保障的空間與基礎。例如，外籍勞工的聘僱不得超過一定的配額或外籍勞工薪資不得超過勞工總薪資的某一百分比的規定都違反市場開放原則。至於國民待遇規定，係指任一會員國的服務供給者對其他會員國提供服務時，可以享受各該會員國現在或將來給予本國服務提供者相同的待遇。換言之，國民待遇原則要求外國人與本國人有平等的競爭機會，而且重點不僅在形式上的平等（法律規定相同），更在實質上的平等（競爭機會相同）（汪義育等 民 85, 頁 16-17）。因此，就某種意義而言，服務貿易總協定具體落實有關「移動勞工」勞動權利保障的國際勞動標準。

可預見地，在世界貿易組織成立之後，自由貿易與勞動權利議題的討論將更形激烈。雖然，在一九九六年十二月第一屆世界貿易組織部長會議中，有關制訂勞動條款的議題並未成為會員國的共識，但是，在已開發國家的努力下，在自由

貿易一致性規範中制訂勞動條款勢必繼續成為關注的焦點。

大體上，當國家違反上述國際勞動標準時，世界貿易組織可以採用以下的方法予以制裁：

第一、以違反社會傾銷為名進行制裁，也就是當一國以低工資、低福利為勞動條件以生產產品輸出及取得國際競爭優勢時，輸入國可以控告輸出國有補助行為，要求輸出國停止產品輸出或改善違反勞動標準的行為；

第二、以違反社會補助規定予以制裁，也就是當一國以低工資、低福利為勞動條件以生產產品輸出時，輸入國可以控告輸出國給付不合理的社會補助，要求輸出國停止產品輸出或改善違反勞動標準的行為；

第三、以違反一般原則予以制裁，也就是輸入國可以根據關稅暨貿易總協定第二十條 (a) 的「公共倫理」(public moral)、(b) 的「人民健康」或 (c) 的「強迫勞動禁止」等規定，對輸出國予以制裁；

第四、根據受害條款予以制裁，也就是輸入國根據關稅暨貿易總協定第二十四條 (b) 或 (c)，對輸出國提出控告，要求輸出國停止違反國際勞動標準行為或給予補償；

第五、根據停止來往規定予以制裁，有就當一國違反國際勞動標準時，輸入國可以宣告與輸出國終止關稅暨貿易總協定的貿易義務關係(李誠，民 85)。

坦言之，由於舉證困難、標準抽象、無前例可供援用或可能引起國家報復等原因，上述制裁方法或許無法產生預期功效。儘管如此，誠如前述，在智慧財產、環保及電信的國際一致性規範逐步建立和實踐之後，國際社會對於勞動的一致性規範勢必會投注更多的努力。屆時，舉證困難或標準抽象將不再成為勞動標準一體適用的障礙。

貳、北美自由貿易協定 (North American Free Trade Agreement, NAFTA)

美國與加拿大對於北美貿易自由化的倡議，始自第二次世界大戰之後。由於一九八六年羅馬條約（The Treaty of Rome）的簽訂，於一九五七年由加、美兩國民間人士所組成的「加美委員會」（Canadian-American Committee）開始重視歐洲經濟整合對於加拿大和美國的影響。由於參加「加美委員會」的加拿大民間人士多與歐洲有著密切的商務往來關係，對於歐洲共同體的出現倍感威脅，再加上對於擴大國外市場需求的殷切，如何暢通進入美國市場的管道成為關切的課題（Lea 1987, pp 12-14）。

持平而論，在一九八九年「美加自由貿易協定」簽訂以前，美國與加拿大之間就建構所謂的雙邊自由貿易關係（Bilateral Free Trade Relationship）一直是一個永不止息的議題（The issue that will not die）。而雙邊自由貿易關係的建構之所以一直未曾獲致結果，原因在於加拿大朝野各界對自由貿易所可能產生的結果爭論不休，無法取得共識（Lea 1987, pp28-29）。

一九八九年「美加自由貿易協定」的簽訂，為長期以來加拿大國內對於是否與美國建立更密切經濟關係的爭議劃上一個休止符，也意味著「自由貿易可以帶來更大福祉」信念的支持者的勝利。事實上，「美加自由貿易協定」簽訂之後，美國對加拿大的直接投資從一九八七年的五百七十八億美元上升到一九九一年（「北美自由貿易協定」簽訂的前一年）的六百八十五億美元，增加率為百分之十八。而加拿大對美國的直接投資在同時間也呈現增加的趨勢，從一九八七年的二百四十七億美元上升到三百億美元（陸航、許樹新編，1993，頁 45）。同時，在「美加自由貿易協定」簽訂之後，加拿大對美國的貿易確實產生盈餘，許多根據「美加自由貿易協定」而必須開放的產業的出口數額也確實表現甚佳（Nymark 1994, pp 130-131）。因此，顯然地，「自由貿易意味著更多出口」的事實印證在加拿大與美國自由貿易的關係之間。

「北美自由貿易協定」於一九九二年正式簽訂，將加拿大、美國和墨西哥三個經濟體共同置於一個貿易規範架構中。然而，進一步探討加拿大、美國和墨西哥三者之間的關係，加拿大之所以加入「北美自由貿易區」或多或少係出於無奈。因為，對加拿大而言，墨西哥只是鄰居的鄰居（Neighbour's Neighbour），無論是在經濟上或政治上，加拿大與墨西哥的關係都遠不如美國來的密切。加拿大與

墨西哥雙方的關係是在一九八〇年代末期才顯的比較熱絡，在此之前，雙方對於彼此的瞭解是相當的匱乏（Haces 1995, p 57）。對於加拿大而言，與墨西哥協商的目的只是在維護與美國既有的經濟利益外設法自三方關係中獲得新的利益而已。

總體而論，美國是加拿大與墨西哥重要的貿易夥伴，加拿大與墨西哥分居美國貿易夥伴的第一與第三位。但是，對於加拿大而言，墨西哥占加拿大對外貿易的比重卻遠不如美國來的重（Haces 1995, p61），再加上美、墨之間長期以來在國防、文化、經濟與地緣政治的密切關係，「北美自由貿易協定」應該是以美國利益為主軸下的產物。

事實上，除了在序言部分約略提及「創造就業機會」、「改善勞動條件」和「保障與貫徹基本工作權利」之外，於一九九二年十二月簽署通過的「北美自由貿易協定」對於保障勞工權利和提昇生活福祉並未加以具體規定（Kofele-Kale 1995, p 451）。然而，由於美國國內勞工組織的努力和柯林頓總統的堅持，美國、加拿大與墨西哥三國於一九九三年九月通過了一項名為「北美勞動合作協定」（North American Agreement on Labor Cooperation；NAALC）的附約。就某種意義而言，由於美國、加拿大與墨西哥經濟發展程度與國民所得的差異，這項附約簽署的目的顯然是希望藉由勞動成本的平衡以避免產業的不當外移、藉由自由貿易達到生活福祉與勞工權益一致化和促進勞工集體議價能力的提昇（Rozwood, & Walker, 1993）。

「北美勞動合作協定」於一九九四年一月一日正式生效，不僅與環境合作協定成為「北美自由貿易協定」社會性規範的一環，更成為第一部將多項勞動權利和國際勞動標準與自由貿易緊密結合的國際協議。為了達到改善勞動條件與生活水準，以及保護、強化與執行基本勞動權利的目的，根據「北美勞動合作協定」，美國、加拿大與墨西哥同意設立勞動合作委員會負責合作事宜、政府間諮商和執行過程中的評估與勞動法令爭端解決等工作。據此，勞動合作委員會成為第一個跨國性的專責機構，負責推動與執行自由貿易協定中勞動條款與國際勞動標準的工作。⁴

根據「北美勞動合作協定」，美國、加拿大和墨西哥同意就多項的勞動議

題促進彼此間的合作。大體上，三個國家預計就以下十一項的勞動權利議題進行合作，這些議題包括：

- (1) 結社自由與組織權利的保障；
- (2) 團體協商的權利；
- (3) 罷工的權利；
- (4) 強迫勞動的禁止；
- (5) 兒童與青少年勞動權利的保障；
- (6) 最低雇用標準；
- (7) 就業歧視的消除；
- (8) 兩性工作平等；
- (9) 職業災害與疾病的預防；
- (10) 職業災害與疾病的補償；
- (11) 移動勞工的保障。⁵

儘管根據「北美勞動合作協定」，美國、加拿大與墨西哥三個國家應該共同來推動前述的勞動權利，而且三個國家也同意透過設立「勞動合作委員會」負責合作、諮商與爭段解決事宜，但是，如何就勞動權利加以規定與實行依舊是屬於各個國家自己的權利。

為推動前述的勞動權利，美國、加拿大與墨西哥三個國家設立「勞動合作委員會」來負責。而「勞動合作委員會」包括兩個機構，一為負責決策的「部長會議」（Ministerial Council），另一則為負責行政業務的「秘書處」（Secretariat）。在「勞動合作委員會」之下，各會員國於聯邦政府層級設有「國家行政局」（National Administrative Office, NAO），做為與「勞動合作委員會」聯繫的機構。

除了作為與「勞動合作委員會」聯繫的機構外，各國的「國家行政局」還負責以下的職掌與工作：

- (1) 與其他會員國的「國家行政局」進行諮商；
- (2) 協助其他會員國蒐集本國有關勞動法令的規定與執行情形的資訊，以確保國家法令能符合「北美勞動合作協定」的規定；
- (3) 進行必要的研究與審視，以確保其他會員國遵守法令規定；
- (4) 一旦在本國或其他會員國發生違反「北美勞動合作協定」或其他法令規定的行為時，接受社會公眾與團體的訴願。

就以上的各項工作與執掌而言，為確保「北美勞動合作協定」或其他法令規定的貫徹與執行，各國「國家行政局」最主要的角色與功能在於接受社會公眾與團體所提出的「訴願」。一旦各國「國家行政局」接受訴願之後，它必須在六十天之內做出是否會進一步進行調查（Investigation）的決定。由於法令的規定與執行係屬於各國的主權範圍，因此，即便是調查屬實，會員國也必須透過爭端解決程序來加以解決。而就爭端解決程序的設計來說，儘管存在有仲裁的程序，但是透過諮商形成共識才是解決問題或爭議的重要手段。

嚴格地說，「北美勞動合作協定」並未明示上述勞動條款規定是否適用於北美自由貿易區以外的貿易往來國家。然而，就常理來論斷，由於勞動條款的實施會影響到貿易的競爭條件與環境，既然勞動條款實施的目的是企圖建構一個公平的競爭環境，或許要求貿易來往國遵守上述的勞動權利會成為北美自由貿易協定簽約國共同的主張。

此外，在「北美自由貿易區」成立之後，許多跨國企業都會考慮利用「北美自由貿易區」尤其是墨西哥具有競爭優勢的生產要素進行投資。進行跨國行投資的同時，跨國企業的作為勢必會受到各會員國勞工組織與團體密切的注意。一旦發生違反勞動權利與國際勞動標準的行為時，勞工組織與團體勢必會將此行為向各國「國家行政局」提出訴願。不論調查結果如何，不僅跨國企業的企業形象會受到一定程度的傷害，投資接受國本身也無法倖免於難。因此，各會員國應該會

善盡貫徹法律規定的責任，避免跨國企業做出違反勞動權利與國際勞動標準的行為，以確保國家的商業與經濟利益（Kofele-Kale 1995，pp 454-460）。

參、歐洲聯盟（European Union，EU）⁶

歐盟的主要機構，包括：歐洲會議、理事會、執委會及法院。除此之外，還有一些輔助性機構如煤鋼共同體諮詢委員會、歐洲共同體及原子能共同體之經社委員會以及區域委員會，該委員會具有諮詢之權限（參見歐體條約第 265 條）。

一、歐洲理事會

由各會員國代表所組成的歐洲理事會（European Council）是歐盟中最重要的一個機構，因為理事會為歐盟決策的主要機構。

理事會的運作係以絕對多數、條件多數或一致決為基礎；而在大多數情形下，係以條件多數決為主。大體上，以下與勞動權利有關的議題均採條件多數決：

- (1) 有關勞工的自由移徙（歐體條約第 40 條）；
- (2) 有關內部市場之建立（歐體條約第 95 條）；
- (3) 有關工作環境、工作者之安全與衛生之改善；
- (4) 勞動條件條件；
- (5) 知會與諮詢勞工意見；
- (6) 男女平等（歐體條約第 137 及 141 條）；
- (7) 經濟暨社會整合（歐體條約第 162 條）；
- (8) 有關歐洲社會基金會（歐體條約第 148 條）；
- (9) 有關馬斯垂克社會政策協定之推動（1991 年）；

(10) 職業訓練（歐體條約第 150 條）；

至於一致決的事項，則主要是受僱者的權利與利益事項，包括的項目為：

- (1) 社會安全；
- (2) 勞工的社會保護；
- (3) 雇用契約終結時的勞動保護；
- (4) 勞資雙方的代表權與共同利益之保護；
- (5) 第三國人民之就業條件；
- (6) 促進就業的財務分擔（歐體條約第 137 條 3 款）。

此外，仍屬各國主權而非歐盟所管轄的項目包括：

- (1) 薪資；
- (2) 團結權；
- (3) 罷工權；
- (4) 鎖廠權。

二、歐洲議會

「歐洲議會」（The European Parliament）議員係透過直接、普通選舉產生，其任期為五年。

在許多情形下，歐洲理事會必須諮詢歐洲議會的意見。諮詢的規定乃是應理事會之要求而為之。至於其諮商的權限，則是針對執委會所提出的提案而發，執委會於尊重歐洲議會決議的原則下，得隨時修正其提案，直至理事會形成決議為止。然而自 1991 年馬斯垂克條約之後，根據『共同體為落實歐體條約而採取行動』的原則，歐洲議會得於多數決之後要求執委會採取任何與上述條文相關的提案（歐體條約第一四二條）：此舉賦予歐洲議會提案權。

歐洲議會的監督主要是針對執委會的工作而言。至於預算部分，歐洲議會則享有共同決策的權限。預算需獲得議會之同意。歐洲議會得於多數決的基礎並或三分之二以上同意的情形下，因重大理由而駁回預算提案，並要求重行提出新的預算案（歐體條約第 203 條第 8 款）。

三、歐洲執委會

歐洲執委會（European Commission）係由 20 位代表所組成。較小會員國有一名代表，較大者則有兩名；這些代表的任期為五年，並得連任（歐體條約第二一四條第一款）。執委會的運作採多數決。歐洲議會於執委會委員之任命有表達意見之權。

執委會最重要的任務為參與歐洲立法程序（歐體條約第二一一條）。在許多情形下，條約均規定理事會僅能就執委會之提案予以回應。換句話說，執委會擁有針對歐洲立法之提案權。理事會唯有採單一決的情況下才能修正執委會的提案。

執委會的另一項重大任務是必須確保『條約的各項條文及各機構所據以採取之措施得以履行（歐體條約第二一一條）』。在這種情況下，執委會將要求會員國需遵守條約規範下的義務。如果執委會認為某個會員國並未善盡條約規範下之義務，同時不服從其意見的話，則執委會得要求歐洲法院的干預（歐體條約第二二六條）。

四、歐洲法院

「確保有關歐體條約之解釋與適用之法律監督」（歐體條約第二二〇條）。各會員國對於有關歐體條約之界是或是用問題之爭議，應尊重歐洲法院（The Court of Justice）之權限（歐體條約第二九二條）。歐洲法院由十五名大法官組成，同時有九位輔佐法官協助（Advocates-General）。法官與輔佐法官的任命係經過會員國政府一致同意，任期為六年，其任期屆滿後得連任。

對於會員國是否遵守歐盟條約規範下的責任，歐洲法院有判決之權（歐體條約第二二六～二二七條）；同時，它有權檢視理事會及執委會行動值之合法性，以及這些機構的行動是否有效（歐體條約第二三〇～二三一條）。有關歐盟法律

的解釋，歐洲法院有權針對會員國法院或法官之聲請釋法作出回覆（歐體條約第二三四條）。

歐洲法院的判決被視為最終的結果，因此不服判決不能上訴。判決的效力及於歐體的所有會員國，而判決之效力乃透過各會員國之民事程序規定並貫徹於所轄之領土。除此之外，自然人及法人均可直接向歐洲法院提出申訴。

依據歐盟條約的規定，歐洲聯盟係依據自由、民主及尊重人權與基本自由的原則而建立，所有的立法、原則於共同體會員國一概相同。這些基本原則雖然沒有法律強制力，但是權利有所損害時得據以援引。歐盟關於基本生存權利的保障大體上係以三項公約為基礎，包括：一九五〇年的歐洲人權保護與基本自由公約、一九六一年的歐洲人權憲章和一九八九年的勞工社會基本權利公約。其中，勞工社會基本權利公約與勞動權利保障具有密切的關係，而其所規範的事項大致上包括：勞工遷徙自由、就業與薪資、改善勞工生活與工作條件、結社權及勞資協商、安全衛生維護與工作安全、兩性平等權利。

自 1958 年以來，歐洲整合組織便已經開始陸續訂頒與勞動權利保障有關的法律。因此，目前歐盟法律對於其會員國內的勞動條件具有相當程度的影響力。依據研究報告指出，與雇用條件有關的歐盟法律不下十二種之多，包括：

- (1) 歐盟公民的自由遷徙及工作權力；
- (2) 大量解僱的界定及程序規則；
- (3) 事業經營權轉移時之勞工權利；
- (4) 男女工作平等；
- (5) 安全衛生；
- (6) 定期及臨時契約之職員的安全衛生；
- (7) 雇主提供書面契約；
- (8) 妊娠及產假；

- (9) 工時規定；
- (10) 童工及青少年工；
- (11) 勞工之資訊及諮商權益；
- (12) 親職假等。

由於歐洲整合過程歷時甚久，不僅整合的程度最高，各項機制與法律規定也最完備。因此，對任何與歐洲商業來往的企業與國家而言，也勢必會受到歐盟有關勞動權利規定的影響。因為，對於違反前述與勞動權利有關的法律規定時，如前言所述，不論自然人或法人都可以向歐洲法院提出訴訟。而不論結果如何，對於企業與國家形象也會產生一定程度的影響。同時，必須強調的是，多數歐洲國家具有三方架構的傳統，而且勞資對話與社會夥伴也一直是歐盟所鼓勵的發展方向，勞工組織或團體對於企業與商業行為具有一定程度的影響及的監督力量。因此，勞工組織或團體對於勞動權利的推動的努力與企圖是不容輕忽的。同時，在歐盟之中，還有許多涉及社會事務的機構與組織，如歐洲生活與工作品質基金會（European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions）、歐洲工作安全與衛生機構（European Agency for Safety and Health at Work）與歐洲勞資關係中心（European Industrial Relations Center）等，這些機構與組織對於勞動權利也同樣扮演著推動與監督的功能與角色。因此，很顯然地，勞動權利與國際勞動標準的推動與貫徹應該是歐盟及其會員國所關注的重要議題，而與歐盟往來的企業與國家勢必要予以重視。

肆、亞太經濟合作會議（Asia Pacific Economic Cooperation, APEC）

亞太經濟合作會議（以下簡稱亞太經合會）成立於一九八九年，為亞太地區二十一個經濟體（economy）高階政府官員之間的諮商論壇。由於一九八〇年代區域經濟整合之趨勢的興盛，歐洲共同體等原有的區域協定逐漸擴大與加深，新的區域協定如美加自由貿易協定等亦相繼簽訂或協商成立之中。亞太地區的國家體認到有必要成立一類似的區域論壇，以解決共同關切的經貿議題。因此，一九

八九年年初，澳洲前總理霍克（Bob Hawke）提議在亞太地區成立一經濟論壇，希望經由各會員體部長之間的對話與協商，尋求亞太地區經貿政策的協調，促進亞太地區貿易及投資自由化與區域合作，維持區域內的成長與發展。

嚴格地說，亞太經合會不是一個貿易區塊，而是一種開放性的區域協會（Open Regional Association）。雖然，亞太經合會的會員數目不多，但是各會員體政府間所達成貿易自由化的協議，都將適用於其他非會員體。這就是亞太經合會部長們所共同決定遵循的開放區域主義（open regionalism）的精神。

大體上，亞太經合會的目標包括以下四項：

- (1) 維持區域的成長與發展；
- (2) 加強經濟相互依存的利益；
- (3) 形成並強化多邊貿易體系；
- (4) 降低會員體貨物與服務之貿易與投資障礙。

而為達成前述目標，亞太經合會的會員體希望透過以下三項的重點工作或支柱來加以進行，這三項支柱包括：

- (1) 貿易與投資自由化：漸次減少關稅及非關稅障礙，以達成已開發經濟體於 2010 年、開發中經濟體於 2020 年貿易與投資自由化的目標。加強各經濟體在其個別行動計劃與共同行動計劃降低關稅承諾的透明性及可比較性，並確認新的自由化部門。
- (2) 貿易與投資便捷化：包括各工作小組所提議與從事之計劃，以加強資訊流通與程序透明，提昇管制環境、標準以及措施之和諧，並加速政府採購資訊之取得。另外諸如改善商務旅行之簽證與通關程序、原產地法則的收集，以及研究去除管制的各種途徑，都是其中的例證。
- (3) 經濟與技術合作：透過合作綱領達成亞太經合會永續成長及均衡發展的目標；一九九六年的經濟合作與發展架構並確定亞太經合會的六大優先領域——發展人力資源、確保資本市場的安全與效率、強化經濟

基礎建設、培育未來科技、提昇保護環境之永續經濟成長、鼓勵並協助中小企業的成長。強調不分男女都應共同參與 APEC 的活動，以獲得經濟成長的最大利益；並提昇民間／企業與政府部門的合作，以健全區域發展的體質。

由以上的敘述可知，與其他經貿組織不同之處，亞太經合會只是一個經濟論壇，提供會員體諮商與協商以推動區域內的貿易及投資自由化。同時，即便是會員體之間經常透過技術合作等方式來強化彼此的互動關係，但是，就合作領域及項目而言，勞動權利與國際勞動標準的推動顯然沒有列入工作的重點及方向。究其因會員體之間經濟發展程度的不均衡、強國之間缺乏共識應該都是主要原因。

儘管如此，這並非意味著亞太經合會會員體之間未就勞動權利或國際勞動標準保障等議題進行討論。事實上，經由一些會議與論壇的進行，亞太經合會會員體已經在就一些社會性議題進行討論。茲舉其中兩個主要的會議及論壇加以說明如下：

一、亞歐會議（Asia-Europe Meeting，ASEM）：新社會政策議程

亞歐會議成立的目的係在提升亞洲及歐洲國家之間經濟、政治及文化的合作。此一論壇緣起於新加坡總理吳作棟對強化亞歐之間連結的構想。經由參與及合作，本論壇提供參與國家分享意見、觀點、經驗並發展對未來的共識。

亞歐會議的成員，在亞洲包括：汶萊、中國大陸、印尼、日本、南韓、馬來西亞、菲律賓、新加坡、泰國和越南等國，而在歐洲方面則包括：奧地利、比利時、丹麥、芬蘭、法國、德國、希臘、義大利、愛爾蘭、盧森堡、荷蘭、葡萄牙、西班牙、瑞典、英國和歐盟等。亞歐會議的參加者包括國家領袖、歐盟成員、及各會員國的部長。大體上，透過亞歐會議，參加成員可以就全球議題、經濟議題和文化議題進行討論，亦可以透過亞歐會議信託基金（The ASEM Trust Fund）實際解決亞洲金融危機的影響問題。

在全球議題方面，亞歐會議的成員大體上就以下的議題進行討論及合作：

- (1) 環境議題：環境議題屬於亞歐會議優先討論的焦點之一。泰國承諾在

曼谷成立亞歐環境技術中心（Asia-Europe Environmental Technology Center, AEETC）以做為區域環境研究及永續發展政策的焦點，並希望成為亞洲及歐洲交換雙方環境知識的中心並加強和其它環境組織的合作。

- (2) 關稅領域合作：各成員國的關稅主管官員在一九九六年六月及一九九七年六月舉行會議，討論兩個區域間關稅程序的簡化和一致並防止毒品走私。
- (3) 技術合作：一九九七年四月在北京召開亞歐技術合作專家會議（The Asia-Europe Experts Meeting on Technological Cooperation），重點在農業、環境保護及商業現代化等議題。討論目前的趨勢及兩個區域之間能夠合作的領域。
- (4) 其它議題：包括
 - a. 一九九七年十二月在瑞典舉行一個座談會以討論人權及法律等議題。
 - b. 一項有關兒童福利的措施同時在英國及菲律賓運作，其目標在提升有關兒童福利的資訊交換及加強會員國之間對此議題的合作。一九九八年六月在馬尼拉舉行一個準備會議，一九九八年十月在倫敦召開一個兒童福利專家的會議。

在經濟議題方面，亞歐會議的成員國討論的重點包括：

- (1) 貿易與投資：成員國的官員已在三次會議中討論促進貿易、WTO 架構下的關係及增加投資。各國的經濟部長於一九九七年九月在日本舉行會談，討論各項增進會員國間經濟合作的必要措施。
- (2) 金融與貨幣：各成員國的財政部長於一九九七年九月在曼谷舉行會談，商討亞洲及歐洲之間的金融事務。會中同意加強亞歐會議成員國在金融監督、規範的合作，以對抗洗錢活動。他們也同意研究歐元對全球及亞洲金融市場的影響、加強總體經濟政策的諮詢、增加關稅合作及建立財

政部長間的聯絡管道。

- (3) 商業議題：在商業方面，各國共同成立亞歐商業論壇（Asia-Europe Business Forum, AEBF），讓各成員國得以討論彼此之間的貿易、投資及商業議題。

至於在文化議題方面，亞歐會議成員國進行以下的討論及合作：

- (1) 亞歐基金會（The Asia-Europe Foundation, ASEF）：成員同意在新加坡成立一個亞歐基金會已提昇智庫、個人及文化團體之間資訊的交流。亞歐基金會的目標在經由文化及資訊的交流以促進區域間更深入的瞭解。
- (2) 大學及學術關係：各成員國同意加強增加兩個區域間大學的交流，並舉行多次會議討論學術的國際化、如何管理大學、促進遠距教學及提昇歐洲的亞洲研究和亞洲的歐洲研究。
- (3) 文化遺產：各成員國承諾保護文化遺產，並舉行會議以制訂執行計劃。

前言述及，為因應亞洲金融危機，亞歐會議成員國創立亞歐會議信託基金，以協助在金融危機中受創的國家，並提供預防性措施，以避免未來有類似危機的再度發生。

一九九八年一些歐洲國家簽署捐款同意，預期可募集四億五千萬美元；本基金將由世界銀行（World Bank）管理並提供技術協助及建議。基金運用的重點在社會福利、安全網（safety nets）及金融和企業的重整。金融及社會用途的運用各佔基金的 50%；社會基金計劃重視退休金改革、勞動市場研究、公共支出改革及健康和教育改革，金融及企業基金計劃重視建立法律和規範結構及金融事務的基礎建設。本基金 50% 以上的資金需運用在協助中低階層的計劃，基金的另一個義務是每六個月舉行會議向捐款國家說明資金運用及所獲進展。截至公元二千年春天，共有 63 個計劃正在執行中。

二、馬尼拉社會論壇 (Manila Social Forum)

全球化及經濟轉型造成東亞及東南亞有日趨窮困以及低人力發展的趨勢。一方面，印尼、南韓、馬來西亞、菲律賓及泰國受到亞洲金融危機的打擊，無法維持 1980 年代及 1990 年代初期所達到的高經濟成長，以致於不足以支持保護窮困民眾免於突然性經濟打擊的社會經濟結構。另一方面許多國家如中亞各國、中國大陸、湄公河地區處於經濟轉型的時期，為了儘快導向市場經濟導致社會性支出削減及要求公共服務有更好的管理。全球化使以上地區固有的社會結構及成就受到挑戰，它們都需要一個新的社會議程以更有效率的給付、更適切的政策建議與投資以面對窮困及人力發展日益增加的壓力。

為了分析區域社會政策及對捐助者做出建議，以支持在中亞、東南亞及東亞的社會改革計劃。亞洲開發銀行 (Asian Development Bank) 和世界銀行共同籌劃馬尼拉社會論壇 (Manila Social Forum)，並於一九九九年十一月九日至十二日舉行，同時並有一項社會安全網的研討。本次論壇聚集大約二百名高階政策制訂者、執行專家及來自學術界、非政府組織 (NGO)、地方政府及捐款團體的參與。在論壇中，與會者討論的議題包括：

- (1) 國際勞動市場、區域化及亞洲其它長期社會發展。
- (2) 減少城市及鄉村貧困。
- (3) 增進社會支出效率及改革社會部門。
- (4) 建構社會安全網及社會保護。
- (5) 公/私部門對社會政策及企業重整的參與
- (6) 管理及貧困政策和計劃。

由以上的敘述可知，即便是亞太經合會的會員體透過各種會議或論壇進行討論及合作，重點還都是以經濟發展過程中所衍生的問題如貧窮、社會安全網建構或企業重整等議題為主，勞動權利或國際勞動標準議題則不盡然是考量的重點。然而，由於世界銀行及許多已開發國家都參與這些會議或論壇，勞動權利或國際

勞動標準議題難免不會成為日後討論的重點。

總體而論，相對於世界貿易組織多邊主義的發展，當今的國際社會也明顯存在著經濟區域主義或組織的發展趨勢。這種區域主義與多邊主義，抑或是自由化與集團化兩種發展趨勢並存的情況究竟對於勞動權利與國際勞動標準的推動產生什麼樣的影響，值得深究（Lorenz，1993）。

當然，如果兩者之間是存在於一種互補的關係時，自由化與集團化並不盡然相互抵觸。但是，當區域主義的發展確實是在建構集團（Bloc），與自由化或多邊主義的發展形成一競爭或替代關係時，那麼自由化與集團化就存在著發展目標上的衝突。雖然，根據研究觀察，國際社會成員間並不盡然會朝向狹義的區域化方向發展（Bridgford & Stirling，1991）。⁷換言之，國際經濟關係在未來不一定會僅限於特定區域內成員間的貿易往來，而會擴大範圍形成一區域間或超越區域的經濟關係。然而，深入分析，自由化與集團化在發展上是有衝突存在的可能。因為，國際社會成員之間存在著經濟發展程度或水準上的差異，甚至區域組織間也存在著整合取向、整合程度及發展程度上的差異，這樣的差異使得不同的國際社會成員或區域組織，為因應自由化與集團化的發展，而可能面臨著不同的策略規劃與選擇。

自由化和集團化在發展目標上並非經常一致的。當兩者在發展目標上有所衝突時，不屬於特定集團的國家就面臨自由化或集團化選擇的困境。一般而言，當區域主義是以犧牲其它區域的利益為考量時，區域主義所產生的影響自然不同於自由化或多邊主義所產生者（Yamazawa，1992）。通常，為因應區域經濟勢力的形成，一個國家很可能就無法配合自由化或多邊主義的要求。換言之，為因應自由化，一個國家必須以國際社會的共通標準為據，但是，為因應集團化，則又必須以集團化或區域化的標準為據。當兩者並非一致的時候，究竟以何為重呢？

在當今區域經濟組織中，歐洲聯盟和北美自由貿易區顯然在生產總額與貿易總額各項指標上處於領先地位，再加上亞太國家多以這兩個區域組織的市場為主要貿易市場，對以貿易為主要經濟發展的亞太國家而言，掌握這兩個區域的市場關係重大。結果，當這兩個區域組織都以較高層次和較嚴格的貿易及勞動規範

來要求其貿易對手國時，亞太國家是要加以配合呢？抑或是另外組織或加入集團來加以對抗呢？事實上，基於第一、亞洲國家對於日本政經勢力介入的恐懼；第二、東南亞國家抗拒農產品市場開放的壓力；第三、亞洲國家彼此間經濟利益的不平衡等因素的考量，亞洲國家欲組成區域組織的可能性尚低。因此，在因應區域組織及集團化發展的策略選擇上，亞太國家或開發中國家或許應該加強與工業先進國家的合作、配合工業先進國家規定修正投資策略和積極參與多邊貿易體系，才符合經濟與產業發展的最大利益（Anderson 1994，pp 498-500；王健全 民 82，頁 27-30）。

第四節 國際勞動標準與企業活動

除了國際勞工組織及國際經貿組織的推動外，國際社會成員對於保障勞動權利與國際勞動標準工作的推動也不遺餘力。大致上，國際社會成員的努力可包括以下幾種做法：

壹、多邊協議

在各項多邊協議中，除關稅暨貿易總協定和服務貿易總協定外，其它著名的例子還有許多，包括一九五四年國際錫協議（International Tin Agreement）、一九六六年國際蔗糖協議（International Sugar Agreement）、一九七五年國際可可協議（International Cocoa Agreement）和一九七九年國際天然橡膠協議（International Natural Rubber Agreement）等。雖然，這些協議都將「確保公平勞動條件」的規定加以納入，卻都未能明確指出實際要遵守的國際勞動標準，以及都未在協議中針對違反者做出任何處罰的規定（Beutler 1988, p 464; Liemt 1989, pp 438-439）。

貳、雙邊協議

雖然，透過雙邊協議可以避免多邊協議共識不容易達成的缺點，但是，國際社會透過雙邊協議來達到勞動權利與國際勞動標準保障的努力，可謂是鳳毛麟角。除非是雙方真正存在著經濟或政治的相互依存關係，否則要將勞動權利條款與國際勞動標準納入雙邊協議中，實屬不易。比較特殊的範例，是瑞士蜜果（Migros）企業於一九八三年與菲律賓鳳梨供應商得夢多企業（Del Monte）所簽訂的協議。協議中不僅明確規定得夢多企業對於從事生產的勞工必須提供超乎社會經濟平均水準以上的工作條件，更對協議內容是否履行的確認及檢查加以明文規定（Liemt 1989, p 439）。

參、單方作為

國際社會成員透過單方作為推動勞動權利與國際勞動標準的例子，比比皆

是。以美國為例，美國藉由貿易法規來達到勞動權利保障的歷史起源相當的早。在本世紀初，為配合一九〇五年博恩公約（Berne Convention）的通過，美國國會於一九一二年就制訂了一項法律來保障勞工的健康。伯恩公約的通過是為防止製造火柴所使用的磷（Phosphorus）造成可怕的職業病，故主張會員國可以透過禁止進口的手段以保障工作場所的安全（Charnovtitz 1992, p 339）。因此，這項名為「白磷火柴課稅暨進出口禁止法」（The Act for Providing a Tax on White Phosphorus Matches and for Prohibiting Their Import or Export）的法案不僅明文禁止白磷火柴的進出口，更透過課徵特別稅的方式來達到生產禁止的目的。據此可知，美國貿易立法納入勞動權利保障規定的起源甚早，更可以進一步瞭解這樣的發展並不盡然與美國所處的貿易環境有關。然而，隨著近年來美國貿易赤字愈趨嚴重，美國將勞動權利與國際勞動標準納入貿易立法的實踐及努力已然被解讀為保護主義的傾向。

自一九九二年「白磷火柴課稅暨進出口禁止法」通過實施之後，美國也陸續通過實施許多內含勞動權利與國際勞動標準條款的貿易立法。例如，一九二二年的關稅法（Tariff Act of 1922）就採行一套彈性的關稅制度，以防止貿易競爭對手以低工資產品來影響本國產業發展與勞工就業。此外，美國更於一九三〇年通過一項關稅稅則（Hawley-Smoot Tariff of 1930），將定罪勞工、強迫性勞工等所生產的商品列入禁止進口的項目，這項稅則一直沿用到今日。

若同樣以第二次世界大戰為分水嶺，上述法令可以說是第二次世界大戰前貿易立法與勞動權益保障相互結合的具體展現。在第二次世界大戰之後到一九八〇年代以前，美國在這方面的努力多著重於透過多邊諮商、談判架構，希望達到建立一套國際公平勞動標準制度的目的。例如，在一九五三年，美國曾提議關稅暨貿易總協定應列入不公平勞動禁止的條款。此外，陸續在多次的多邊貿易談判場合，如一九六二年的甘迺迪回合的多國貿易談判及一九七八年的多邊貿易東京回合談判，美國政府都提出類似的主張。然而，由於多邊談判缺乏具體的成果，自一九八〇年代起，美國政策開始轉向，希望透過單方作為來促使貿易對手國重視與遵守勞動權利與國際勞動標準（焦興鎧 民 84，頁 450-455）。

自一九八〇年代起，美國政府政策著重以貿易立法來推動國際勞動標準，

多項貿易及投資法律因而扮演著重要角色。以下將針對三項重要的法律加以說明，以進一步瞭解美國在將貿易立法與勞動權益保障相互結合的企圖與努力。

1. 一般優惠關稅更新法 (The Generalized System of Preferences Renewal Act of 1984)

一般優惠關稅制度 (GSP) 係指在考量經濟發展對於開發中國家的助益時，美國總統對貿易來往國可片面提供適格商品關稅豁免的優惠待遇。然而，根據一九八四年一般優惠關稅更新法的規定，美國總統在決定賦予貿易來往國一般優惠關稅受惠國的資格時，必須將這個國家推動與執行國際勞動標準的情況列入考量。換言之，倘若貿易來往國推動與執行國際勞動標準的情況不佳，美國總統不得賦予這個國家一般優惠關稅受惠國的資格 (焦興鎧 民 84，頁 458)。至於哪些國際勞動標準是一般優惠關稅更新法所涵括的呢？根據該法規定，結社自由、組織與團體協商權、強迫勞動禁止、童工保護、最低工資、最高工時和職業安全衛生等勞動標準遵守與執行狀況是決定一般優惠關稅受惠國資格賦予與否的重要依據。

總體而論，由於一九八四年一般優惠關稅更新法的適用對象是所有開發中國家，許多開發中國家在經濟發展過程中都受到該法或多或少的壓力，進而必須採取積極步驟來改善勞工的權益與福祉。因此，很顯然地，一九八四年一般優惠關稅更新法的勞動條款確實產生某種程度的積極作用。

2. 海外私人投資保險公司法修正案 (Overseas Private Investment Corporation Amendments Act of 1985)

根據一九六九年海外私人投資保險公司法，當海外私人投資保險公司在提供美國私人海外投資保險、再保險、擔保及融資服務時，應審慎考量該投資計畫是否會對美國國內就業產生不利影響。然而，當美國於一九八五年修正這項法律時，除前述就業保障的規定予以保留外，又新增有關勞動權益保障的勞動條款。根據一九八五年的修正案，海外投資必須以保證賦予勞工國際所認可的勞動權利的國家為對象，否則，海外私人投資保險公司不能提供該投資計畫保險、再保險、擔保或融資服務。大體上，海外私人投資保險公司法修正案所界定的勞動權利與

一九八四年一般優惠關稅更新法的規定相同（焦興鎧 民 84，頁 462-463）。

一九八五年海外私人投資保險公司法修正案的目的與一九八四年一般優惠關稅更新法相同，係在避免開發中國家藉由勞工勞動權益的壓抑或剝奪而形成所謂的貿易不公平的競爭。當然，防止貿易不公平的競爭直接有助於美國國內就業機會的維護，然而，就某種意義而言，要求開發中國家遵守國際所認可的勞動權利也有助於開發中國家勞工權益與福祉的提昇。

3. 綜合貿易及競爭能力法 (Omnibus Trade and Competitiveness Act of 1988)

根據一九八八年綜合貿易及競爭能力法，有關不合理貿易措施應該涵蓋一項「經常性拒絕勞工權利的行為」，而這樣的行為所指涉的權利與上述兩項法律所指涉者相同。由於美國貿易代表署是貿易立法的執行機構，因而負有執行此項勞動條款的責任。一旦任何國家違反勞動條款規定時，美國政府將依據三〇一條款的規定採取報復性措施。由於一九八八年綜合貿易及競爭能力法所適用者為所有的美國貿易來往國，因此，所產生的影響勢必更為深遠（焦興鎧 民 84，頁 469-470）。

儘管美國貿易立法中多規定有所謂的勞動權利條款，儘管這些勞動權利的名稱與國際勞動標準一致，嚴格的說，美國所採行的標準只是一種「國內標準」（Domestic Standards），而不是一種「國際標準」（International Standards）。而之所以將美國所採行的標準視為一種「國內標準」，是因為：

第一、美國經常以本身的勞動條件來比較商品輸出國的勞動條件，比較商品輸出國是否以低於美國的勞動條件來從事商品的生產製造。這種以本身勞動條件做為衡量他國商品競爭是否不當的一種標準，就是一種「國內標準」。因為，「國際標準」應該反映出的是一種全世界廣泛適用的標準，而不是任何單一國家的標準。此外，「國際標準」的適用應該考量到國家之間不同的經濟發展程度與差異（Charnovitz 1987，pp568-569）。

第二、美國所採用的標準並未如國際勞動標準般的具有清楚的定義和實施程序，再加上貿易政策執行機關（貿易代表署）並非處理人權事務的專業機構，以致於在實行上會產生不夠客觀的情形（Alston 1993，pp 8-12）。

第三、對普遍認為重要且必須優先推動的國際勞動標準而言，美國截至一九九二年一月為止僅簽署了一九五六年強迫勞動禁止公約。儘管美國在許多立法上已經在貫徹國際勞動標準，但是拒絕簽署國際勞工公約的舉動，使得美國藉由貿易立法推動勞動權利及國際勞動標準師出無名。換言之，美國拒絕簽署國際勞工公約接受國際監督，卻又以貿易立法的勞動權利條款做為監督各國的手段，使得美國的作為不僅不具說服力，更染上所謂「保護主義」的色彩（Alston 1993, pp29-32）。

儘管美國在推動勞動權利保障的工作上遭遇到上述的質疑及反對，卻也有學者認為，美國單方的作為是有效的。美國以其龐大的市場及最惠國待遇做為誘因，可以成為改善勞動者權利有利的工具（Marshall 1990, p75）。不論是支持或反對美國的做法，必須瞭解的是，透過貿易立法來貫徹勞動權利保障已經成為美國人權政策的重點，而且勞動權利與貿易結合的趨勢已然存在。或許對美國而言，美國應該儘速簽署重要的國際勞工組織基本人權公約，才能使美國在勞動權利的推動上更能師出有名（Alston 1993, p32）。

事實上，透過國內法做為手段推動勞動權利保障的國家並不僅限於美國，尚有其他國家透過輸入禁止、徵收抵銷關稅（Counter-veiling Duties）、徵收反傾銷稅、取消最惠國待遇、企業懲處（Company Penalties）談判協商、輸出限制或抵制（Boycotts）等種種手段來推動勞動權利的保障。例如，奧地利、阿根廷、西班牙和古巴等國都曾立法，針對從事社會傾銷（即以監獄勞工、強迫勞動或提供勞工不當工作條件從事輸出商品的生產製造）國家的商品課徵反傾銷稅；一九五一年的歐洲煤鋼聯盟條約就訂有企業懲處條款，針對以低廉工資做為競爭手段的企業訂有處罰規定；一九七六年丹麥、挪威、瑞典和芬蘭對未依國際運輸工人聯盟標準支付薪資的權宜船籍船舶予以抵制；以及美國於一九五五年與日本進行關稅協商時，要求日本建立最低工資制度（Charnovtiz 1987, pp 576-579）。這些例子在在顯示國際社會成員推動勞動權利的企圖。

肆、非政府組織的努力：社會責任 8000 (Social Accountability 8000, SA8000)

除了國際性官方組織和政府透過多邊協議、雙邊協議或單方作為來推動勞動權利及國際勞動標準的努力外，另一項值得注意的發展趨勢就是非政府或非營利組織在這方面的企圖與努力。例如，自一九八〇年代後期，針對耐吉（Nike）及其代工廠在許多開發中國家的作為所衍生出的反血汗工廠運動（Anti-sweatshop Movement）（林良榮，民 89），以及中國大陸奴工產品的輸出美國受到工會組織及消費者團的聲討與抵制（焦興鎧，民 84），在在展現非政府或非營利組織推動勞動權利與國際勞動標準的努力。在這些努力過程中，一項值得注意的就是社會責任 8000 的發展。因為，社會責任 8000 不僅凸顯非政府或非營利組織在推動勞動權利與國際勞動標準所扮演的角色，也同時凸顯美國政府在推動勞動權利與國際勞動標準多管齊下的企圖。根據經濟優先事項協會認證機構（Council on Economic Priorities Accreditation Agency，CEPAA；亦稱之為 Social Accountability International，SAI）網站訊息的披露，經濟優先事項協會認證機構，即社會責任 8000 的認證機構於公元二〇〇一年一月獲得到美國國務院三百九十萬美金從事教育訓練的捐助，以提昇拉丁美洲、非洲與亞洲十二個國家勞工參與工作職場標準與監督能力，進而達到對抗血汗工廠和童工濫用的目標。⁸因此，在透過多邊協議、單方作為等管道之外，借重非政府與非營利組織顯然成為美國政府政策方向之一。

在說明社會責任 8000 的內涵之前，首先就推動社會責任 8000 的組織做一些說明。雖然，實際在從事社會責任 8000 認證的是經濟優先事項協會認證機構，但是，由於經濟優先事項協會認證機構係經濟優先事項協會（the Council on Economic Priorities，CEP）的分支機構（affiliate），故必須對經濟優先事項協會加以說明。

1. 經濟優先事項協會

經濟優先事項協會創立於 1969 年，是一個公共服務研究組織，對企業的社會及環境表現進行正確及公正的分析工作。該協會設立於紐約，同時在日本、英國、法國、澳洲、義大利、瑞典、加拿大、德國、比利時、印度及瑞士都有合作夥伴；致力於向消費者、投資人、決策者及其他企業公開企業社會責任的相關訊息。因為，一旦投資人及消費者更易於接觸資訊，他們就能在購買商品或投資時

作出更正確的決定；而企業也可因此而運用各種資源來從事各項符合社會與環境要求的改善工作。

經濟優先事項協會研究的重心是在企業活動的社會層面。包括人權、平等就業機會、關懷環境及參與社區活動。而經濟優先事項協會認為，它有責任彰顯這些在社會責任及環保有良好表現的企業，以做為其他企業的模範。近三十年來，經濟優先事項協會挑選出具有良好道德決策表現的企業，而這些企業在市場上的表現也多優於一些宣示公民責任的企業。結果，愈來愈多的企業不僅致力於發展更好的商品與服務，更將社會責任置於商業活動的中心。

2. 社會責任 8000

1990 年代初期以來，由於愈來愈多的美國和西歐的企業提出自己的工作行為規約（codes of conduct），並要求在自己及供應商的企業中加以執行。結果，不僅造成各種行為規約的出現，更使的消費者和企業無所適從。為滿足消費者與企業的需要，經濟優先事項協會認證機構因而於 1997 年制訂社會責任標準，凸顯消費者對勞動條件的重視。

經濟優先事項協會對工作行為規約做了一系列的研究，發現因為定義不明確和缺乏受專業訓練的稽核人員（auditor），企業的內部行為規約彼此間十分分歧，以致於無法有效的加以監督、稽核。為了解決行為規約不一致的問題，經濟優先事項協會認證機構發展出一套工作條件標準和一個獨立查核企業執行狀況的系統。而這套標準即稱之為社會責任 8000，而它的查核系統係參考現行為確保品質的認證方式（如 ISO 9000）及其他數項國際人權專家認為具重要性的標準而形成的。

為了確保此一系統的有效性，經濟優先事項協會認證機構不斷地精益求精，提昇查核廠商是否遵守此一標準的技術。這些技術也能協助企業發展更有效率的管理系統，以減低意外及增加生產力。為達成目標，經濟優先事項協會認證機構廣泛的諮詢相關人員及組織，例如勞工、雇主及具有興趣的非政府組織和工會，使社會責任 8000 能適用於不同的地區及文化。

許多大型企業瞭解社會責任的名聲也是一項具競爭力的資產，並將其視為風

險管理的一部份。許多非政府組織及工會也認知到藉由提供技術上的諮詢及建設性的批評能夠鼓勵資方改善。經濟優先事項協會認證機構希望透過社會責任 8000 及其查核系統來提昇工作職廠條件，並使的企業決策能符合商業與社會的需要。

經濟優先事項協會認證機構設立的目的，係為發展企業社會責任標準及查核系統，而第一個發展出的就所謂的社會責任 8000。經濟優先事項協會認證機構對已通過認證的企業持續加以監督，以確保這些企業執行的能力。

經濟優先事項協會認證機構的使命，在使企業組織能藉由以下方式履行社會責任：

- (1) 召集重要關係人發展具有共識的自願性標準。
- (2) 對遵守準則的組織加以認證
- (3) 增進全世界對此一標準的瞭解及執行。

為了發展社會責任 8000，經濟優先事項協會認證機構召集一個國際性諮詢委員會，由來自工會、非政府組織、企業的專家組成。而諮詢委員會成員的專長包括人權、童工、勞動權利、稽核技巧、供應鏈 (supply chains) 管理。雖然，由於專業的多樣使的諮詢委員會成員彼此間不易達成共識，但是，其成果就是一套要件嚴格、定義明確和實際可行的社會責任 8000 的產生。

社會責任 8000 係依據國際人權的規範、國際勞工組織公約、聯合國兒童權利公約及人權宣言的內容而制訂，涵蓋以下幾個領域：童工、強迫勞動、安全與衛生、報償、工作時間、歧視、紀律、結社自由與團體協商與管理體系等。茲將社會責任 8000 的目的、範圍與各項要件的內涵分述如下：

(1) 目的與範圍

社會責任 8000 係一標準，主要目的是具體規範社會責任的要件 (requirements)，並促使企業能夠：

- I. 發展、持續進行及執行一些能落實這些要件的政策、程序與措施；

- II. 向所有利害關係當事人證明這些政策、程序與措施是與社會責任 8000 所要求者是一致的。

社會責任 8000 所揭櫫的要件是不分地域、產業部門或企業規模而一體適用的。

(2) 規範基礎與解釋

企業應遵守國家及其他適用的法規、其他企業簽署的文件及本標準。當國家及其他適用的法規、其他企業簽署的文件及本標準所規範者相同時，企業應遵守其中最嚴格的條款規定。

同時，企業應該尊重以下國際公約與文件所揭櫫的原則，包括：國際勞工組織第二九號與一〇五號公約（強迫與奴役勞動）；國際勞工組織第八七號公約（結社自由）；國際勞工組織第九八號公約（團體協商權利）；國際勞工組織第一〇〇號與一一一號公約（兩性同工同酬，歧視）；國際勞工組織第一三五號公約（勞工代表公約）；國際勞工組織第一三八號公約及第一四六號建議書（最低年齡與建議）；國際勞工組織第一〇五號公約及第一六四號建議書（職業安全及衛生）；國際勞工組織第一五九號公約（職業復健與聘僱/殘障人士）；國際勞工組織第一七七五號公約（居家工作）；人權宣言；聯合國兒童權利公約。

(3) 社會責任要件

I. 童工部分：

- a. 企業不可僱用童工或支持童工的僱用。
- b. 企業應該制訂、記錄、持續進行有關拯救童工的政策與程序，並有效地將這些政策和程序傳達給員工和其他利害關係當事人，且應該提供足夠的支援來促使兒童接受學校教育，直到他們不再是兒童的定義範圍為止（按：一般而言，年齡應滿十五歲）。
- c. 企業應該制訂、記錄、持續進行有關促進兒童（必須參照國際勞工組織第一四六號建議書）與青少年勞工（必須遵守國家義務教育法

規定或在學)接受學校教育政策和程序,並有效地將這些政策和程序傳達給員工和其他利害關係當事人;並應採取具體措施來確保兒童或青少年勞工的僱用不會與上課時間衝突,而且童工和青少年勞工每日交通(來回工作地點和學校)、上課時間和工作時間加起來不得超過十個小時。

- d. 企業不可將兒童或青少年勞工置於危險、不安全或不衛生的工作職廠中。

II. 強迫勞動部分:企業不可實際有或支持強迫勞動的行為,並且不可要求員工於聘僱時存放「押金」或身份證件。

III. 安全與衛生部分:

- a. 企業應該掌握產業與任何特定危險的知識。提供一個安全與衛生的工作環境,並應該採取積極的措施來防範因工作而產生的、與工作有關的或在工作過程中所發生的意外和傷害,同時,在合理範圍內,盡可能減少工作環境中的危險因子。
- b. 企業應該指定一個高階管理人員負責所有員工的安全與衛生,並且負責實施本標準中有關安全與衛生的要求。
- c. 企業應該確保所有的員工都能接受定期的和列入記錄的安全衛生訓練,並為新近和調職員工舉辦這項訓練。
- d. 企業應該建立偵測體系,防範可能危害員工安全與衛生的因素發生或採取相對應的措施來加以處理。
- e. 企業應該提供所員工乾淨的衛浴設備、可飲用的水和在適當的情況下提供員工儲藏食物的衛生設施。
- f. 如果提供員工住宿設施,企業應該確保這些設施的清潔、安全和符合員工的基本需求。

IV. 結社自由與團體協商權部分:

- a. 企業應該尊重所有員工自由籌組與參加工會的權利，以及團體協商的權利。
- b. 即便是當結社自由與團體協商權利受到法律限制時，企業仍應該盡力促成員工自由與不受干擾結社與協商權利的實現。
- c. 企業應該確保員工的代表不會受到歧視待遇，並且確保這些代表在工作職廠與其會員互動的管道是暢通的。

V. 歧視部分：

- a. 在聘僱、報償、訓練機會、升遷、解雇或退休等事項上，企業不可實際從事或支持任何基於種族、社會階層、國籍、宗教、殘障、性別、性向、工會會員或政黨的歧視行為。
- b. 企業在不應該干涉員工遵行宗教教義與規範，以及履行任何與種族、社會階層、國籍、宗教、殘障、性別、性向、工會會員或政黨要求的權利。
- c. 企業不應該允許任何涉及性脅迫、性威嚇、性濫用或性剝削行為的發生，不論這些行為係以姿勢、語言和身體接觸為之。

VI. 紀律規則部分：企業不可實際從事或支持肉體上的懲罰、精神或生理上的威壓和言語上的凌辱

VII. 工作時間部分：

- a. 企業應該遵守國家法律及產業有關工作時間的規定及標準：在正常情況下，員工一週內的工作時間不得超過四十八小時，而且七天內應該至少有一天做為休息時間。
- b. 除非在特殊和短期業務需要的情形下，企業不應要求員工延長工時；企業應該確保每一位員工每週延長工時時數（超過一週四十八小時的部分）不得超過十二個小時，並應該獲得加成給付。

VIII. 報償 (compensation) 部分：

- a. 企業應該確保所支付的工資水準至少應符合法定或議定的最低工資標準，而所支付的工資應該兼顧員工基本需求滿足和一些可自由支配部分提供的雙重目的。
- b. 企業應該確保不會為了紀律的目的而扣減工資，而且應該將工資與福利內容清楚和定期的告知員工；同時，企業應該確保它所支付的工資和福利完全符合所有適用的法律，而且應該配合勞工的需要，以現金或支票的方式支付給員工。
- c. 企業應該確保不會刻意採用勞務外包和實習的方式來規避對員工所應負的勞動或社會安全法規中的義務。

IX. 管理體系

- a. 政策：高階主管應該制定有關社會責任和勞動條件的企業政策，以確保這個政策包括①履行本標準各項要件的承諾；②遵守國家和其他適用的法律、其他企業簽署的文件，以及尊重國際公約和文件及其解釋（如第二部分所列）的承諾；③不斷改善的承諾；④有效的紀錄、實施、持續不斷和傳達這個政策給所有員工，並且以容易理解的方式供所有員工隨時取閱，而所謂員工包括董事、決策階層、經理、監督和行政人員，不論是直接僱用、合約性質或用其他方式代表企業的人。⑤向公眾公開。
- b. 管理審視 (Management review)：高階主管應依據本標準的要件及其他企業簽署的文件定期地審視企業政策、程序和表現成果的充裕性、適用性和有效性。
- c. 企業代表：企業應指定一資深的管理人員擔任代表，負責落實本標準的各項要件。
- d. 企業代表：企業應由非管理人員自行選出一位代表，負責與資深管理人員就本標準有關事項進行溝通。

- e. 規劃與執行：企業應確保本標準的各項要件能為所有員工瞭解與實行，同時，應該：
 - ①將角色、責任與職權將以清楚規定；
 - ②於聘僱時，對新進或臨時性員工提供訓練；
 - ③對在職員工提供定期訓練及宣導計畫；
 - ④經常就執行體系的活動與成果進行監督，以確保執行體系的效能能符合企業政策與本標準的要求
- f. 供應商管制：企業應該根據符合本標準各項要件的能力採取及持續進行適當的程序來評估及選擇供應商。
- g. 供應商管制：企業應保存供應商履行社會責任承諾的適當記錄，同時，要求供應商以書面或其他形式保證：
 - ①履行本標準的各項要件；
 - ②參與企業所要求的監督活動；
 - ③對違反本標準各項要件的行為迅速做出補救措施；
 - ④將有業務往來的供應商及承攬商資訊迅速及詳實地告知企業。
- h. 供應商管制：企業應保存合理的證據，證明供應商與承包商符合本標準的各項要件。
- i. 表達關切與採取糾正行動：當員工及其他利害關係當事人對企業政策和/或本標準各項要件遵守與否提出關切時，企業應該予以調查、表達與回應；同時，對於提出關切的員工，企業不應該給予任何的懲處、解雇或其他歧視待遇。
- j. 表達關切與採取糾正行動：企業應該視違反企業政策和/或本標準各項要件的性質與嚴重程度，運用適當的資源和採取補救與糾正行動。
- k. 對外溝通：企業應該採取及持續進行適當的程序，將有關本標準各項要件的資料及訊息定期地告知利害關係當事人。
- l. 認證管道：企業應該提供合理的資訊及管道給申請認證的利害關係當事人；同時，企業也應該藉由將各項要件登入於採購契約的方式，將同樣的資訊及管道提供給企業的供應商與承攬商。

m. 記錄：企業應該保存遵守本標準各項要件的記錄。

除了將社會責任 8000 的各項標準及要件加以詳細規定，以及要求企業和業務往來的供應商、承攬商共同來遵守外，落實社會責任 8000 的最重要方法及手段就是認證的過程與程序。透過認證，即一種類似發照 (licensing) 的一種方式，企業不僅證明本身具備履行社會責任 8000 的資格與條件，同時也可成為查核業務往來供應商與承攬商的稽核者 (auditor)。除此之外，經濟優先事項協會認證機構會將認證的結果定期公佈在網站上，邀請消費者與各界人士提出意見與建議。在經過一定時間的意見與建議徵求之後，經濟優先事項協會認證機構會進行必要的修正，然後再公告周知。經濟優先事項協會認證機構認為，經過這樣公開審視的程序，認證的結果才會具有一定程度的公信力，社會責任 8000 也才會具有一定程度的權威性。

誠如前述，除了透過企業本身的遵守與執行外，社會責任 8000 的貫徹與實施最主要是透過與企業存在有利害關係的當事人的制衡；其中，消費者、勞工組織或團體和有業務往來的企業、廠商等都是發揮監督力量的當事人。因此，很顯然地，社會責任 8000 所欲貫徹的就是一些重要的國際勞動標準，而其所借重的是來自於與企業存在有利害關係的當事人，有就是一些所謂的民間或私部門的監督力量。嚴格地說，儘管社會責任 8000 的推動是由非政府或非營利組織在主導的，而且推動的時間尚短、成效尚不顯著，但是，它對於企業與國際貿易活動的影響值得關注。尤其是當美國政府透過捐助方式參與社會責任 8000 的推動工作時，社會責任 8000 的影響如何，更是應該觀察的重點。

除了社會責任 8000 之外，透過國際非政府或非營利組織推動的認證標準尚有許多，例如，國際作業標準 (ISO) 9000、9001、14000 和 14001 等都是較著名的。雖然這些標準不盡然所揭櫫者都涉及到國際勞動標準，但是，這些標準對於企業及國際貿易活動都會產生一定程度的影響。因此，對於這認證標準的發展及其影響，也不可掉以輕心 (工商時報 民 90，版 11)。⁹

第五節 國際勞動標準與國家發展

根據國際勞工組織的闡釋，國際勞動標準存在的目的有以下幾項：

- 第一、堅持社會正義以維護世界和平；
- 第二、導正非正義、惡劣及剝奪勞工權益的勞動條件；
- 第三、排除不當的國際競爭，避免產生不當示範效果，即促使世界各國都能遵守一致的勞動標準；
- 第四、對如國際勞工移動等涉及國際因素的情況加以規範；
- 第五、提供國家政策立法制定的參考依據；
- 第六、提供遵循的標準，使各國政策立法不至低於此標準（ILO 1990，pp 41-42）。

由上述可知，國際勞動標準主要的精義是在於它的社會性內涵，強調對於勞動者勞動條件及權益的尊重和保障。雖然，國際勞動標準的存在，最直接的受惠者莫過於勞工本人，但是雇主所能享受的利益亦不小。無論是自生產或消費面來加以衡量，對於勞動者勞動條件及權益的保障，就是對於雇主生產利得的保障。同時，最重要者，當世界各國皆能遵循一致的勞動標準時，不當的競爭便能加以避免。因此，國際勞動標準也具有政治與經濟性意涵。不論國際勞動標準具有何種意涵，其存在的目的就是要保障人類社會進步的偉大資產之一——人所具備的勞動力的生存及永續發展。

儘管如此，對於國際勞動標準的存在，國際社會成員依舊有著疑慮與反對的聲浪。這些疑慮及反對意見大體上可歸納如下：

- 第一、許多開發中國家認為，由於經濟發展程度無法負擔提昇勞動標準所產生的社會成本，一旦採行國際勞動標準將會影響到國家的經濟發展。同時，許多開發中國家認為，一個國家的勞動或社會政策的制訂係屬於一國的主權範圍，不容他國置喙（Charnovitz 1992，pp 346-347）。

第二、國際勞動標準係一種勞動保護主義，已開發國家欲藉其來打擊開發中國家運用低成本勞動力的比較利益（Liemt 1989，p 436）。

第三、國際勞動標準的推動，是已開發國家為協助其缺乏效率的產業及勞工拓展市場的一種手段。同時，開發中國家經濟發展程度不同於已開發國家，將國際勞動標準強加諸於開發中國家之上是不合理的（Marshall，1990）。

不論是「主權說」、「社會成本說」、「保護主義說」或「經濟發展階段說」，對於國際勞動標準的疑慮或反對意見多少是出於對少數已開發國家作為的不滿。尤其是當美國等國家將勞動條款與貿易政策立法相結合時，更引起開發中國家對於「保護主義」等的疑慮。以一九八四年美國一般優惠關稅制度更新法（Generalized System of Preferences Renewal Act）為例，由於該法規定有「結社權利」、「組織及團體協商權」、「強迫勞動禁止」、「童工最低雇用年齡」和「最低工資、工時和職業安全衛生等勞動條件」的勞動條款，任何國家必須符合勞動條款規定才能獲得優惠關稅地位。美國這種以勞動條款做為優惠關稅地位審核標準的做法，經常被視為一種「攻略性單方主義」（Aggressive Unilateralism），是解決貿易赤字的一種政治作為（Alston 1993，p2；Charnovitz 1987，p565）。

除了出於對已開發國家做法不滿而心生疑慮之外，開發中國家普遍對於國際勞動標準的不瞭解，也是導致疑慮及反對產生的原因。誠如前述，國際勞動標準的設定必須符合彈性與廣泛適用的原則。例如，勞動條件的規定就必須配合各個國家不同的經濟發展階段，而對於結社自由、組織與團體協商權和強迫勞動禁止等權利的保障，則必須是國際社會成員一致遵行的。換言之，「提供低工資以促進經濟發展是合法的，但是為獲得競爭優勢而刻意壓低工資或違反標準，則是不合法的。因此，結社自由和團體協商是必須要實施的標準，勞工可以藉此以爭取符合經濟發展的勞動條件（Marshall 1990，p71）。」因此，開發中國家並不會因為國際勞動標準的實施，就一定喪失競爭優勢。但是，可以確定的是，國際勞動標準的實施，可以使得開發中國家經濟成長的果實能確實為勞工所分享。此外，綜合歸納各方意見，可以發現國際勞動標準的推動可以達到以下的目標：

第一、國際勞動標準可以阻止企業藉由剝削勞工，而取得不公平競爭優勢。因此，提供勞動者必要的就業權利和廠場代表可以：

- (1) 提昇生產者的生產效率；
- (2) 激勵受雇者的工作表現；
- (3) 有助於勞動者的健康與福祉，以及生產力的成長；
- (4) 促進勞動者自我學習及技能成長的動機；和
- (5) 增加勞動者消費能力，促進經濟發展（Wilkinson 1994，pp 71-78）。

第二、對全球經濟的健全發展而言，國際勞動標準係一項必要卻非充份的條件。

一九八〇年代低度開發國家經濟成長的減緩，是導致已開發國家經濟停滯成長的重要原因。因此，為使全球經濟得以持續擴張，全球經濟應朝向一開放和公平的環境發展，各國政府有必要提供勞動者符合經濟發展階段的勞動條件和保障勞動者組織與團體協商的權利。唯有當勞動者購買能力得以維持及所得得以平均分配的情況下，市場需求才會擴張，全球經濟才會成長（Marshall 1990，pp 70-72）。

第三、當經濟發展逐漸以全球化為重心時，國際勞動標準的推動將有助於勞動規則的建立，進而避免不公平競爭現象的發生。因為，當任何一個國家對勞工無法採取人道待遇時，對其他企求改善待遇的國家將形成一種障礙，甚至會造成壞的標準取代好的標準的結果（Charnovitz 1992，pp 342-343）。

第四、國際勞動標準的推動不僅是一道德的訴求，更具有經濟效率的意涵。因為就長期而言，國際勞動標準對維持經濟成長具有正面意義，更可提昇企業資源使用的效率，進而保障及發展國家最有價值的資源——人力資源（Swinerton & Schoepfle 1994，p53; Marshall 1990，pp 67-68）。

再次強調的是，支持推動國際勞動標準人士所反對的，並非是一個國家是否因勞動成本較低而具有的比較利益，而是低廉的勞動成本是否是對於工資和工作條件不合法壓抑的結果。因此，國際勞工公約一貫的主張便是，提供勞動者的勞動條件應符合一個國家的經濟發展程度，但是，對於一些勞動標準則必須廣泛適用於國際社會成員，例如結社自由的保障、組織與團體協商權利的保障、職業安全衛生的維護、最低聘僱年齡的限制、每週最高正常工時和強迫勞動及歧視的禁

止等。毫無疑問地，這些必須廣泛適用的勞動標準正是確保經濟成長果實能為勞工分享的保證。因此，國際勞動標準之間存在著所謂「互補」(Complementary)的特性，必須以一種「包裹」(Package)的形式來加以推動。換言之，國際勞動標準唯有在共同推動和具體展現的情況下，勞動權益的保障才能因此而落實。否則，一項勞動標準未能實施的結果可能會影響到其它勞動標準實行的效果，甚至會導致勞資互動關係的偏差 (Sengenberger, 1994, pp 51-53)。譬如，當勞工組織和團體協商的權利受到限制時，勞工權益的保障就可能要仰賴政府積極的介入，勞資互動關係則可能會因此而產生偏差。

為化解開發中國家對於國際勞動標準的疑慮，學者普遍認為，推動國際勞動標準必須有賴於多邊合作與共識的達成 (Alston & Marshall ed. 1988, pp 455-466)。當然，為彌補多邊條約耗力費時的缺失，國際專業組織—國際勞工組織與國際組織之間的整合因而有其必要。因此，可預期地，國際勞工組織的功能與角色將愈形重要。除此之外，為期使國際勞動標準真正為國際社會成員所接受，在推動工作上必須要能：

第一、力求國際勞動標準的精確，以期易於遵守。但是，唯恐精確會導致適用上可能的僵化，以及為顧及國家之間不同的經濟發展程度，部份國際勞動標準應該具有的彈性原則仍不可或缺 (Liemt 1989, p 437)。

第二、委由專業的機構負責。由於國際勞工組織設立的目的就是為處理勞動問題，再加上國際勞工組織的三方體系和客觀考量，國際勞工組織無疑地是推動國際性勞動標準最適當的機構 (Beutler 1988, p 460)。

第三、顧及執行程序和方法建構的必要。這些程序及方法大致上包括：資訊蒐集程序的建構，確認各國際社會成員是否在履行國際勞動標準；申訴程序的建構，提供對違反勞動標準者提出申訴的管道和必要的救濟程序及方法 (Marshall 1990, p 76. Liemt 1989, pp 444-445)。

毫無疑問地，誠如許多國際協議的訂立或執行一般，國際勞動標準推動所遭遇的最大阻礙依舊是來自於國家主權的挑戰或抗衡。正因為如此，國際組織之間在功能上的整合逐漸為人所重視。換言之，隨著國際化、自由化和區域化的發展，

國際社會對於勞動權利的推動也邁入了另一階段，即「如何透過國際組織之間的合作來達到推動勞動權利的目的」。因為，根據聯合國憲章，「所有的國際專業組織都應該執行聯合國的目標，透過國際合作來解決國際經濟、社會和人道主義問題，以及鼓勵尊重人權」（Beutler 1988, p 477）。因此，國際組織之間應該共同合作來達到推動人權的目的。

基於這樣的瞭解及認知，當前國際社會在推動勞動權利的工作上已顯然出現若干整合的方案與提議。這些方案及提議大致上包括：

(1) 建議國際勞工組織應與國際貨幣基金的工作相結合，以推動國際勞動標準。換言之，國際貨幣基金的會員國不僅應致力於借貸國 (Debtor-nations) 經濟的穩定，更應該致力於借貸國勞動條件的穩定，以確實能達到落實結社自由、組織和團體協商權利保障等國際勞動標準的目標。換言之，由於國際勞工組織達成勞動條件穩定與國際貨幣基金達成經濟穩定的目標是一致的，因此要藉由國際勞工組織與國際貨幣基金的合作，來協助開發中國家能同時兼顧經濟與勞動權利的發展，避免債務清償會危及借貸國民眾生活與生計的維持 (UN Chronicle 1993, p55; Beutler 1988, pp 467-471)。

(2) 建議世界貿易組織應將國際勞動標準及勞動權利條款納入各項協定之中。

不論是國際勞工組織與其它國際組織相互合作的趨勢、經濟區域組織將勞動標準與貿易結合的企圖或是任何國家單方面的作為，可以預見地，這樣的趨勢或發展對任何一個國家的產業與經濟都勢必造成相當的影響，對我國貿易與經濟活動的影響也自無例外 (Langhammer 1994, pp 521-552)。

例如，歐洲國家的工會組織紛紛要求歐洲國家政府重視「社會傾銷」(Social Dumping) 問題的嚴重性，並且要求歐洲國家政府採取適當方法加以解決。所謂「社會傾銷」，係指開發中和低度開發國家不重視勞動標準及勞動權利的維護，而所生產出來的貨物或商品基本上就是這種遠低於勞動標準下的產物。由於遠低於勞動標準，所生產出來的商品就相對具有比較利益，因此便能在歐洲市場上具有競爭力，甚至對歐洲國家形成一種傾銷的狀況。雖然，社會傾銷不同於一般國際經濟上傾銷的概念，但是兩者皆是產品或貨物在兩地的「價差」所刻意造成的

結果；只是傾銷乃指產品直接價格差異的結果，而社會傾銷則係直接來自勞動價值的差異。在這種反「社會傾銷」的呼聲下，一旦歐洲國家政府採取措施以因應之，其所採取的措施很可能就是對未能遵守勞動標準或勞動權利的國家所生產的商品及貨物採取嚴格限制進口措施。如此一來，國家將因為未能遵守勞動標準而蒙受經濟上的損失。

同樣的情形也發生在中國大陸奴工產品的輸出美國。由於中國大陸未能以合乎勞動權利的標準對待勞改營犯人，卻相對將勞改營犯人所生產的商品及貨物輸出國外以創造外匯收入，以致於受到美國工會組織及消費者團體的重視及聲討，並進而對奴工產品進行抵制。不僅對於中國大陸，我國的勞動標準法在制定過程中也受到相當不小的壓力，若我國未能及時通過該法，當年在美國政府關稅優惠審議過程中極可能有不利於我國的結果出現（焦興鎧，民84）。

另外，美國克林頓總統要求將勞動標準的遵守與否列入國家與國家之間經貿往來重要的衡量指標，並進而主張訂定「藍色三零一」條款對未能遵守勞動標準的國家予以貿易制裁，再加上美國工會組織呼籲對我國所聘僱的外籍勞工進行勞動權利調查和國際勞工組織與其它國際專業組織功能上的整合等發展，在在皆顯示國際勞動標準和勞動權利在未來國際經貿互動關係中所可能扮演的重要地位。

雖然，國際勞動標準揭櫫「何者應為」（What ought to be）的原則與理想（Sengenberger 1994, p3），但是，對於「權利」的推動與保障，國際勞動規範並非是僵硬的。相反的，國際勞動標準的彈性及廣泛適用原則，已經提供國際社會成員一個達成勞動標準要求的自主及獨立判斷的空間存在。任何違背國際勞動標準的情事發生，遲早必為國際社會所不允許和所不諒解。尤其對於已邁入已開發國家之林的我國，遵守國際勞動標準更是責無旁貸。

國際勞動標準的推動固然已經成為許多國際性組織、區域經貿組織和國家努力的方向，但是，難免有人關切國際勞動標準與國家競爭力的關係為何？姑且不論國際勞動標準對於創造一個公平競爭的環境的重要性為何，許多研究對於國際勞動標準存在的功能也抱持著正面的態度。譬如，有學者指出，在人力資源管理受到重視的今日，國際勞動標準可以發揮以下的功能與角色：

- 一、（促進性）標準的存在，可以避免由企業獨自承擔訓練的工作，而訓練出工作職務、廠場或生產過程專門性或特殊性技能的員工，進而阻礙人力資源的流動。
- 二、促進工作和就業待遇和機會均等的標準，可以促進人力資源的充份發揮，出於種族、膚色、性別、國籍的排斥或歧視會影響勞動力的充份運用。
- 三、為兼顧生產力提昇和真實所得，勞資之間的協議關係重大。
- 四、彈性化時代並非放任自由，而是必須具有某些標準的存在，如限制調降薪資的範圍（如最低工資、就業保障）。任意允許薪資的自由調降，將使同工或同職者不同酬，人力資源無法充份利用，生產力無法提昇，以至於影響國家整體的競爭力。
- 五、防止「社會污染」（Social Pollution）。社會污染的產生是由於缺乏必要的保障以防止剝削或不當使用而獲利的事例的發生。例如，企業忽視職業安全衛生標準，卻沒注意到短暫成本的節省，會使得職災率增加，工作士氣喪失，離職率增加，社會成本增加。環境污染的概念也是如此。勞動標準成為一個不可或缺的考量，創造一個防杜性經濟學（Preventive Economics）的概念，勞動標準產生一種預防性和制衡的功能，避免損失的產生。
- 六、促進貿易達到社會認可的目標，為了創造貿易收益及避免弊端的出現，必須要有遊戲的規則及要件，遵行勞動標準係其中之一（Sengenberger 1994, pp 25-29）。

此外，為探討勞動標準與貿易的互動關係，經濟合作暨發展組織（OECD）於一九九四年的研究報告中特別加以進行研究。¹⁰究竟勞動標準與經濟發展的關係為何？經濟合作暨發展組織的研究特別針對勞動標準與平均每人國內生產毛額（GDP per head）的關連性加以探討。為了探討區域經濟整合地區的會員國是否會為吸引外資及促進貿易而不當地降低勞動標準，經濟合作暨發展組織研究以兩個指標作為衡量依據，即「平均每位受僱員工的總勞動成本」和「政府勞動規範嚴格程度的綜合性指標」；並假設這兩項指標是影響貿易和投資決策的重要因素。

「平均每位受僱員工的總勞動成本」含括淨工資 (Net wages) 及其他成本支出，包括延長工時給付、資遣費和社會保障成本等。根據研究結果，「平均每位受僱員工的總勞動成本」與平均每人國內生產毛額的關係十分緊密，「平均每位受僱員工的總勞動成本」和經濟發展程度似乎是一正向的關係。至於「政府勞動規範嚴格程度的綜合性指標」則與平均每人國內生產毛額的關係不大。基於前述結果，這意味著政府勞動法規的嚴格程度與經濟發展並沒有太大的關係。

過去數十年來，經濟合作暨發展組織國家的區域整合進展快速，這可以由以下幾個指標來加以印證。首先是貿易量的增加；從一九七〇年到一九九〇年間，三個區域經濟整合地區不僅貿易量都顯著增加，區域內的貿易量更顯著增加。其次則為外國直接投資的增加；自從一九八五年以降，外國直接投資由僅佔 EC 國家 GDP 2% 的比例呈倍數成長。一九九〇年代初期，葡萄牙是外國直接投資的最大受惠國，而荷蘭則是資本淨外流最多的國家。再其次為生產力水準的提昇；當會員國具有獲得相同技術的管道，以及面臨產品與生產要素價格趨於一致 (convergence) 的壓力，經濟整合會導致生產力水準趨於一致。

一項令人關注的議題是，勞動成本較低和勞動法規不嚴格的國家是否在貿易及外國直接投資上的表現較佳。根據研究發現，結果似乎並不樂觀。首先，在單一市場法 (Single Market Act) 簽訂之後，歐洲共同體國家的貿易發展情形顯示勞動標準與整體貿易表現沒有關連性。事實上，就統計資料分析來看，貿易變數與勞動標準或勞動成本關係不大。然而，就另一方面而言，有證據顯示國內產出被勞動條件較低的國家的產品所替代；尤其是紡織品被替代的情形最嚴重。同時，在紡織產業的就業情形也受到相當的影響；自一九八六年到一九九〇年間，歐洲共同體國家紡織業的就業人口比例每年減少近 0.75%。這樣的結果與傳統貿易理論不謀而合。因為，根據傳統貿易理論，勞動力資源的配置會受到比較利益法則左右，每個國家會專注於生產要素比較密集產品的生產。

一般而言，低成本國家會吸引外國資本的流入，而高成本國家則成為資本的輸出國。然而，實際情況卻與前述論點有些出入。究其因，勞動法規的嚴格程度似乎扮演著重要角色。外國直接投資所考慮的並非只是勞動標準的單一面向。例如，當勞動成本相當時，企業或許會考慮選擇勞動法規較具彈性的國家進行投

資。

最後，必須強調的是，勞動標準或法規的彈性化並非意味著勞動條件的降低。因為，跨國企業考慮選擇勞動法規較具彈性的國家進行投資時，跨國企業所提供的勞動條件通常會比本土企業來的高，並進而導致所謂溢出效果的產生。

總而言之，根據經濟合作暨發展組織的研究，大體上可以獲得以下的三點結論：

- 第一、貿易和投資的自由化對某些勞動標準產生壓力；有證據顯示，勞動成本較低和勞動法規較具彈性的國家較能吸引外資的流入。
- 第二、勞動標準的改革可以使得勞動市場越趨彈性化，進而提昇國家因應市場變化的能力。而多數經濟合作暨發展組織國家減少政府對於勞動標準決定的介入，而讓團體協約及勞動契約逐步發揮功能，就是尊重市場功能與力量的明證。
- 第三、由於勞動標準規範嚴格的程度與平均每人國內生產毛額和工資的關係不大，政府介入勞動標準決定的程度與最終產出的關係也不大。換言之，勞動標準與貿易表現並沒有直接和單純的關連性。

第六節 小結

從以上的討論可知，不論是多邊協定、雙邊諮商或單方的作為，國際社會成員已經逐步建立勞動權利與國際勞動標準保障的觀念。固然，國際社會成員對於是否要建構一套廣泛適用的國際勞動標準規範尚缺乏共識，努力的企圖與方向已不容忽視。至少，在國際社會成員的推動下，應列入優先推動範疇內的國際公平勞動標準（International Fair Labour Standards）已逐漸浮現。這些所謂的國際公平勞動標準大致上包括：結社自由的保障、組織與團體協商權利的保障、歧視的禁止、強迫勞動的禁止、童工的禁止（雇用最低年齡的規定）、職業安全及衛生及移動勞工的保障等（Rosen 1992, p373; Beutler 1988, p463; Charnovtiz 1987, pp 569-574; Liemt 1989, p 437;）。¹¹

由以上的敘述可知，國際社會成員對於國際勞動標準的推動方向還是著重於所謂的「核心勞動標準」，也就是一些符合「廣泛適用」原則的國際勞動標準。而屬於「彈性」原則的國際勞動標準顯然不是推動的重點。究其因，尊重個別國家的自主與經濟發展的不同程度，以及避免開發中國家的反彈，應該是重要的原因。更何況，一旦「廣泛適用」的國際勞動標準能夠落實，個別國家經濟發展的成果自然能為勞資雙方所共同分享。

面對這樣的發展趨勢及方向，很顯然地，當我們要就我國的勞動法制進行檢視時，檢視的方向與重點於是便十分清楚。換言之，哪些勞動法制未能達到「廣泛適用」國際勞動標準所揭發者，而哪些勞動法制未能反映國家發展與市場競爭現實而應該有其「彈性」者，都應該列入檢討與改進的範疇。

本章附註

- ¹ 一九〇五年所通過的公約，稱之為博恩公約 (Berne Convention)，該公約的主要內容已於前面討論過。
- ² 截至公元二千年，認可通過第八十七號公約的會員國數目為 128 個國家，第九十八號公約者有 146 個會員國，第二十九號公約者有 152 個會員國，第一〇五號公約者有 146 個會員國，第一〇〇號及第一一一號公約者分別為 144 及 142 個會員國，第一三八號公約者則有 85 個會員國。
- ³ 根據結社自由及組織權的保障公約的內容可知，該公約的目的是「明確規定勞工與僱主都有權成立及參加由其選定之組織。」(第二條)而為達到前述的目的，該公約規定：
- 第一、勞工的組織和僱主的組織有權訂定其法規，選擇其代表，組成其管理及活動範圍，並釐訂其工作計畫。(第三條第一款)
- 第二、主管官署應迴避可能限制此權力或妨礙其合法行為之干涉。(第三條第二款)
- 第三、國際勞工組織中本公約已生效之任一會員國，應採取所有必要及適當之方法，保證勞工及僱主得自由行使組織權。(第十一條)
- 為確實保障工人及僱主組織與團體協商的權利，組織及團體協商公約明文規定「工人及僱主組織應充分享有在其設立、活動或管理上免受彼此或彼此職員或會員之任何干擾。」(第二條第一款)而所謂的干擾行為，係指「凡旨在促進設立受僱主或僱主組織控制的工人組織、或對工人組織予以財務或其他方式的支持以使該工人組織置於僱主或僱主組織控制下者」。(第二條第二款)據此，該公約規定：
- 第一、工人應享有在其就業方面免受反對工會的歧視行為的保障。(第一條第一款)此項保障應特別適用於下列行為：(第一條第二款)
- (甲)以工人不得參加或須退出工會做為僱傭之考慮；
- (乙)因工人為工會會員、或於工作時間以外參加工會活動、或經僱主同意在工作時間以內參加工會活動，而做為解僱工人或損害其權益的理由。
- 第二、凡有需要，應採取適合國情的措施，鼓勵並促進僱主組織與工人組織自動協商機構的充分發展與利用，俾經由團體協約釐訂僱傭條件。(第四條)
- ⁴ North American Agreement on Labor Cooperation, 1993.
- ⁵ North American Agreement on Labor Cooperation, 1993.
- ⁶ 以下資料部分節錄自陳正良等，民 88，歐洲聯盟勞動情勢之研究，行政院勞工委員會委託研究，頁 14-23。
- ⁷ 歐洲單一市場的產生確實會導致尤其是非集團內企業跨國投資策略的改變。
- ⁸ "Social Accountability International Receives \$ 1.6 Million from US State Department and Ford Foundation to Strengthen Anti-sweatshop Work." Available at www.ceppa.org/publications
- ⁹ 事實上，根據報載，跨國企業在尋找合作夥伴時，逐漸以國際環保認證標準 ISO14001 做為選擇的條件之一。因此，類似 ISO14001 的國際認證標準，很可能會成為影響國際貿易的非關稅貿易障礙或壁壘。
- ¹⁰ 以下的資訊節錄自 OECD, 1994. Employment Outlook. pp. 154-161.
- ¹¹ 關於各項勞動標準的具體內容，可參考相關的國際勞工公約及建議書。

第四章 從各國勞工法制因應經濟國際化之趨勢

探討我國勞工法制修改的方向

第一節 勞動條件

在第二章中我們發現，退休制度，變形工時，延長工時，最低工資，休假制度，外籍勞工，資遣解雇，定期契約，失業給付等是我國現行勞工法制中最不利於我國競爭力的條款。本章的目的在探討其他國家，特別是我國貿易對手國對這些問題是如何處置？從他們的策略中探討我們是否有可借鏡之處？本章由勞動條件、就業保護、人力資源政策與法制、勞資關係及社會安全制度等五大項去探討外國的策略。

壹、工資

一般而言，國際上大家公認二次大戰後到 1975 年是各西方工業化國家的法制規範的時代，而 1975 年以後是市場規範的時代，現在大家在追尋另一個新的一種規範的年代。至於 21 世紀究竟是何種時代尚未有定論，可以預知的是它必定是法制與市場規範的一個時代 (Standing, 1999)。其原因是在二次大戰後，工業化國家的經濟尚未國際化、全球化，因此為了保護員工的福利與就業的穩定，所得穩定，各國的政府都訂有一些勞動基準的法令，最低工資的法令與工會團體協商的法令，這些勞工法令與團體協商雖然會增加雇主的勞動成本，但是政府並不擔心他們會為員工帶來失業問題，因為雇主壟斷國內的市場，生產要素又未能在國際上流動之時，雇主可以很容易地將法令與工會所增加的成本轉嫁給消費者。

但是在 1970 年代中期以後，交通與通訊業的發展，使全球的生產要素可以往報酬率高的地區流動，因此一國的勞工法令與工會如果造成該國企業經營成本

之上升，管理彈性之限制，國際競爭力之減弱，他們便會毫不猶豫地將本國的資本與技術乃至管理人才，透過對外投資的方式，直接轉往成本低，市場接近的地區去生產。換言之，在1970年以後，各國開始進行全球生產分工的現象。為應付國際市場瞬息萬變的情況，雇主需要相當程度的彈性管理，包括員額的彈性，功能彈性與薪資的彈性。因此近十數年來各國的企業主莫不大聲疾呼地要求政府鬆綁，包括產品市場規範的鬆綁與勞動市場規範的鬆綁。

美國對產品市場與勞動市場的規範雖然遠比歐洲國家自由，但是他們的企業仍然在1970年代後期與1980年代初期大批由勞動法規比較嚴格的東部與中部工業重地轉移到勞工法規素不嚴謹，與工會非常軟弱的南部。到了1990年代，這些雇主連美國的南部勞動法規都覺得過份嚴格而向海外投資，把部份生產設備與技術移往亞洲，東南亞，中國大陸以及中南美洲的開發中國家進行國際分工求取更大的生產彈性，管理彈性與追求更大的利潤。歐洲的工業化國家如英國、法國、德國、瑞士、荷蘭、丹麥等國的企業亦開始往海外尋找更具彈性，成本更低，更接近市場的生產據點。

在這些工業化國家進行對外投資的時候，他們在國內的企業必須將生產技術與產品推向高科技、高附加值的產品，以提升他們的產品在國際市場上的競爭力。在此過程中，工業化國家的工業結構有很大的變化，國內對高技術，高教育程度員工的需求大大地提升；低技術，低教育程度員工的需求大大地減少。如此不但造成低技術，低教育程度員工的高失業與長期失業的問題，也造成他們國內的高教育，高技術與低教育，低技術員工所得差距的擴大。為應付國內居高不下的失業率與持續惡化的所得分配，工業化國家的政府對最低工資法、勞工法令等作了下列不同方式的調整：

一、最低工資法的調整

最低工資法最原始的目的在保障有工作的員工不致落於貧窮的境界，它的另一目的是防止雇主對不同員工在薪資上的歧視。在早期推行最低工資時，學者是預期最低工資可以改善員工的生活條件，因而改進其生產力，提升的生產力可以

抵銷因薪資提升所增加的成本。此外，在經濟未國際化之時，最低工資所增加的成本，可以很容易透過產品價格之上升，轉嫁給消費者，但是在各國經濟國際化以後，由最低工資所增加的成本很可能無法再轉嫁給消費者，因為價格的提升會導致國際競爭力的下降，雇主的反應也可能是將設備外移到勞動成本較低的國家去生產，以維持其產品的競爭力。因此最低工資法之推行與提升很可能造成國內低技術、低教育程度員工的失業，發生了愛之足以害之的負效果，為減免此種負效果，不少國家對最低工資法採取了下列因應的策略：

1.廢除最低工資法，代之以其他社會福利政策。

美國在 1970 年代曾經很認真地考慮使用負所得稅 (Negative income tax) 來代替最低工資，失業保險與其他社會福利方案。此種負所得稅在芝加哥，紐澤西，洛杉磯等數大城市進行實驗以後效果不佳，因而作罷。在公元 2001 年，美國聯邦儲備銀行的理事長 Alan Greenspan 又在國會利用其經濟界的聲望，呼籲美國政府廢除最低工資法。現任的小布希總統則希望將現有的最低工資法改變成彈性最低工資法。換言之，聯邦政府仍然可以根據其 1938 年的公平勞動基準法，訂定最低工資，但是各州政府可以自己選擇在什麼時候執行此最低工資，以配合他們各州實際的經濟情況 (EPI, 2001)。其他國家也在推動以勞工所得稅退稅的方式來代替現有的最低工資法 (Toikka, 2001)。

英國的保守黨在其執政以後，於 1993 年廢除最低工資的法令，解散各地最低工資的諮詢委員會。但是在工黨執政以後，於 1999 年反而頒佈了全國性的最低工資法，該法令規定現行英國最低工資率是每小時 3.6 英鎊 (Melcalf, 1999)。

有些開發中國家，為了減低生產成本及吸引外資，也廢除了最低工資法，如非洲的 Zimbabwe，在 1990 年廢除其建立才 10 年的最低工資法 (Knight, 1996)。我國的吳忠吉教授，薛琦院長與經建會副主委李高朝先生亦建議政府廢除最低工資。李誠教授亦建議以最低訓練時數法代替在知識經濟時代過時的最低工資法 (遠見雜誌，2000 年 8 月)。

2. 減低最低工資的調整頻率，以降低最低工資的負面影響。

美國保守的雷根總統即使用此策略，在其 8 年任期內完全沒有調整最低工資，直到 1990 年美國的最低工資才提升到了 3.80 美元，1991 年到 4.25 美元，此後民主黨的柯林頓總統也只能到 1996 年才將最低工資提升到每小時 4.75 美元，1997 年的 5.15 美元 (U.S. DOL, 2001)

3. 引進多項目的最低工資代替全國單一的最低工資，以減低最低工資對不同產業，不同地區與不同職業的衝擊。

如表 4.1.1 所示，孟加拉，柬埔寨、加拿大、中國大陸、哥斯大黎加，多明尼加，薩爾瓦多、瓜地馬拉等 20 個國家都是採用多種最低工資。我國的鄰近國家日本即有依據地區、產業等不同的最低工資，南韓在最近也引進成年人與年輕人二項不同的最低工資 (Won, 1997)。

表 4.1.1 各國法定最低工資與法定每週標準工時
(基本工資以當地貨幣及美元計算)

各國最低工資/每週標準工時	各國最低工資/每週工時 (依產業/職業/技術程度/地區而訂定)	無最低基本工資的國家
巴西 R\$136/月 (US\$81/月) 每週工時：44 小時	孟加拉—依產業、職業、技術程度區分 TK600-3, 500/月 (US\$12.35-76.00/月) 每週工時：48 小時	香港—外籍勞工除外 HK\$3,860/月 (US\$500/月) 每週工時：無
哥倫比亞 C\$7,881.3/天 (US\$5.07/天) 每週工時：48 小時	柬埔寨—服飾業 CR152,000/月 (US\$40/月) 每週工時：48 小時	澳門 無 每週工時：48 小時
埃及 £E116/月 (US\$34/月) 每週工時：42 小時	加拿大—依省或地方區分 C\$5.00-7.15/時 (US\$3.35-4.80/時) 每週工時：40-48 小時	馬來西亞 無 每週工時：48 小時
以色列 每月平均工資成本的 45% NIS2,560/月 (US\$675/月) 1998 年 每週工時：47 小時	中國—依省及自治區區分 ¥100-320/月 (US\$12-39/月) 每週工時：40 小時	新加坡 無 每週工時：44 小時
秘魯 S/.345/月 (US\$100/月) 每週工時：48 小時	哥斯大黎加—依職業區分 C73,258/月 (US\$266/月) 【工業】 每週工時：40 小時	阿拉伯 無 每週工時：48 小時
西班牙 Ptas2,309/天 (US\$15.92/天) 每週工時：40 小時	多明尼加—依產業景氣的大小及型態區分 RDI,932/月 (US\$120.75/月) 【自由貿易區】 每週工時：44 小時	丹麥 無 每週 48 小時
中華民國 NT\$15,840/月 (US\$476/月) 每兩週工時 84 小時	薩爾瓦多—依地區及產業景氣區分 C42/天 (US\$4.81/天) 【工業】 每週工時：44 小時	

續表 4.1.1 各國法定最低工資與法定每週標準工時
(基本工資以當地貨幣及美元計算)

各國最低工資/每週標準工時	各國最低工資/每週工時 (依產業/職業/技術程度/地區而訂定)	無最低基本工資的國家
土耳其 TL93.60/月 (US\$291/月) 每週工時：45 小時	瓜地馬拉—依產業區分 Q21.68/天 (US\$3.16/天) 【工業】 每週工時：44 小時	
英國 £3.98/時 (US\$6.22/時) 1996 年 每週工時：48 小時*	南韓 W1, 525/時 (US\$1.27/時) 每週工時：44 小時	
美國 國：US\$5.15/時 州平均：US\$6.50/時 每週工時：40 小時	宏都拉斯—依地區及產業區分 L46.80/天 (US\$3.34/天) 【工業】 每週工時：44 小時	
	印度—依州、產業、技術程度而區分 Rs9.25-80.35/天 (US\$0.24-2.09/天) 每週工時：48 小時	
	印尼—依地區區分 Rp130, 000-290, 000/月 (US\$15.12-33.72/月) 每週工時：40 小時	
	義大利—依地區工會契約區分 Lit 1, 615, 000-2, 458, 000/月 (US\$949.44-1, 445.03/月) 每週工時：40 小時	
	牙買加—依技術或職業區分 J\$20/時 (US\$0.55/時) 【一般工人】 每週工時：40 小時	
	模里西斯—依產業別區分 MRs348.36/週 (US\$13.90/週) 【加工出口區】 每週工時：45 小時	
	墨西哥—依地區及職業區分 M\$29.70-34.45/天 (US\$3.02-3.24/天) 每週工時：48 小時	
	尼加拉瓜—依產業別區分 C\$600/月 (US\$52/月) 【工業】 每週工時：48 小時	
	巴基斯坦—無技術勞工 PRs1, 950/月 (US\$38/月) 每週工時：54 小時	
	菲律賓—依地區區分 P198/天 (US\$5/天) 【馬尼拉地鐵】 每週工時：48 小時	
	斯里蘭卡—依產業及技術程度區分 服飾業：SLRs2, 000-2, 575/月 (US\$29.00-37.30/月) 製鞋業：SLRs1, 500-2, 050/月 (US\$21.70-29.70/月) 每週工時：45 小時	
	泰國—依地區區分 B139-162/天 (US\$3.58-4.18/天) 每週工時：48 小時	

註：標準工時內給付一般薪資比例，超過標準工時部份給付較高的薪資比例。

* = 每週絕對工作時數，包括加班。

資料來源：ILAB Office of International Economic Affairs

4. 調低現有最低工資，以減低最低工資法的負面效果。

巴西在 1990 年曾將最低工資減低到 1980 年的 50% 的水準，以吸引外資，提升低技術人士就業的機會 (Ramo, 1997)。南美的烏拉圭也在 1994 年將其最低工資降低到 1969 年的三分之一 (Melgan, 1997)。墨西哥亦在近年來下調其最低工資，以增加邊際人士的就業機會。

香港雖然沒有最低工資法，但是他們對外籍家庭幫傭有最低工資，在 1999 年當香港經濟不景氣時，將最低工資由每月港幣 3,860 元 減少至 3,670 元，下降了 5% (Asian migrants, Feb 8, 2001)。

5. 以工作所得稅的減免代替最低工資法。

自 1990 年以來，許多西方國家為了要鼓勵領取社會福利金的人士從事勞動市場工作，並減少貧窮人口，乃至所得差別，設有勞動所得稅減免的方案。其主要目的是使個人從工作所得賺取政府的津貼，而不是留在家裡等政府救濟，以便提升其總所得。此辦法最早在 1975 年已在美國通過，但是他們的政府一直沒有認真去執行，直到 1986 年，1996 年經過二次的修正後，才認真地去執行。以美國 1996 年的 EITC 為例，此法規定必須在家中至少有一個小孩才能適用。適用家庭的最初 36% 的薪資是免繳所得稅，但是當年所得在 11,000 美元以上時，此免稅率開始下降，年所得達 23,755 美元時完全停止免稅；如果家中有二個或以上的小孩時，此上限可以提升到 25,300 美元。加拿大與英國均有類似的方案。在加拿大有「自我支援方案」(Self-Sufficiency Project, SSP)。其對象主要是 18 歲以上的單親家庭。在單親家長工作時，政府給予若干補助，使其所得達到某一水準，當工作時數增加時，此一項補助額漸漸減少。英國的制度規定員工要每週工作 30 小時的時候才開始給予一筆補助，工時增加補助額減低，但在 35 小時又給予小幅度的增加，以鼓勵員工朝向全職方向努力。此種制度的好處是能鼓勵領取社會福利的人士重新進入勞動市場工作。Dickert 等在 1995 年的研究中即發現此種現象 (Dickert, Hauser and Scholz, 1995)，但是後來 Eissa 等在另外一項

研究中發現上述效果並不顯著，甚至可以說不存在（Eissa and Leibman, 1996）。

6. 提升最低工資，改善所得差距。

雖然不少國家設法減低他們國家的最低工資以提升本國產品在國際上的競爭力與本國低教育水準人士的就業機會。但是也有部份人士不贊同此種政策。他們主張最低工資應作大幅度的提升，其理由是在各國經濟國際化以後，國內的所得分配有惡化的現象，經濟愈開放的國家，其國內所得分配惡化的情況愈嚴重，比如美國的經濟比歐洲開放與國際化，他們的所得分配差距便比歐洲大。為改善一國所得分配的差距，工會人士建議大幅度提升最低工資以改善國內所得分配的差距（Standing, 1999, 李誠, 2001 (a)）。他們又認為大幅提升最低工資可以吸引長期依靠社會救濟而不工作的人士進入勞動市場，以減輕政府社會福利的負擔。有些人士更嫌現有最低工資的水準太低，調整太慢，因而主張以生活薪資（Living Wage）代替最低工資，美國已有 50 餘州及城市通過此種生活薪資，作法是要求雇主以養活一家 4 口的基本生活費，作為他們支付員工最低薪資的標準（Macpherson, 2000）。比如美國的加州的議會即建議加州的生活薪資在 2001 年 1 月為 6.25 美元，2002 年 1 月為 6.75 美元。美國紐罕布夏州大學曾在 2000 年對美國 336 位勞工經濟學家作一調查，其結果是，五分之四的勞工經濟學家認為推行此種高水準的最低工資會促使雇主雇用技術較高，教育水準較高的員工來代替低教育水準，低技術的員工。四分之三的勞工經濟學家認為此種高標準的最低工資會為整個經濟帶來更高的失業率，有十分之九的經濟學家反對以一家四口的生活水準作為訂定最低工資的標準（EPI, 2000）。

亞洲地區的香港與新加坡都沒有最低工資法（香港的外籍幫傭例外）。但是香港自 1997 年回歸中國大陸後，工會與一些社會人士每年都嘗試在議會中提最低工資法，但直到目前為止都未獲通過。

二、工會法與團體協商法與工資的決定

英國在 1993 年保守黨曾廢除最低工資法，但工黨上台後，頒佈全國性的最

低工資法。一般學者認為英國的最低工資法沒有產生就業負面的影響，其原因是：

a) 英國最低工資法定義的合理：包括所有基本的報酬，但刪除所有額外的報酬與津貼。換言之，英國的最低工資是包括分紅、績效獎、生產獎、按時計酬、傭金、小費。雇主提供免費的宿舍（但有上限，即每週不得超過 20 英鎊（合新台幣約 1000 元）。加班費、夜班津貼對危險工作或惡劣工作環境的津貼，外地生活的津貼，退休金，醫藥保險費的補助，員工購物的折扣，顧客直接給予員工的小費均不得計入最低工資。此種定義被勞資雙方都認為是合理的，公平的。因為如果最低薪資不能包括獎金、績效獎金等項目，雇主便無法使用這些工具來激勵員工努力的程度。

此外，英國的最低工資規定，凡是工作的時間都要計薪，不工作的時候不計薪（No Work, No Pay），這也是勞資雙方認為公平的規範。

b) 在考慮最低工資的水準時，他們除了考慮員工的生產力，生活水準，通貨膨脹等因素外，更考慮雇主執行最低工資法的成本。在他們選擇最低工資為 3.6 鎊時，已計算出此種最低工資的推行只會提升雇主的成本 0.6%，影響很低（見表 4.1.2）。

c) 排除 16-17 歲的年輕人在最低工資適用範圍，18-20 歲給予次最低工資。所有實證研究均指出，此類無技術又無工作經驗的年輕人最容易因最低工資法之推行而失業，其實他們最需要的是——個工作機會，以使他們在工作崗位上學習生產技術並累積經驗，薪資對他們不重要，因為他們絕大多數尚未成家，而且多半住在家中，也有很大部份 16-17 歲的年輕人尚在學校，他們只想取得一些經驗，他們沒有沉重的家庭負擔。雇主對 18-20 歲的年輕年可以給予 83% 成年人的最低薪資，但是此種薪資不得超過 6 個月。換言之，他們最受影響的年輕工作經驗的人士以不同層次的方法，將他們排除在最低工資法以外，以免他們受最低工資法的衝擊而無法就業。

表 4.1.2 英國最低工資本成本估計

員工	受影響之員工 人數 (千人)	受影響之員工佔全 體就業人口比例	工資總額上 升之百分比	受影響員工平均 工資上升之百分 比
18 歲及以上	1903	8.3%	0.6%	30%
18-21 歲	221	14.0%	2.7%	30%
22 歲及以上	1683	7.8%	0.6%	30%
男性全職員工	357	20.5%	0.3%	-
男性部份工時工	211	5.6%	3.5%	-
女性全職員工	335	19.7%	0.6%	-
女性部份工時工	1001		2.7%	-

資料來源：Metcalf, 1999 Table 1

除最低工資法以外，在過去工業化國家亦通過工會法、團體協商法等法制來保障員工的薪資。比如：過去美國與歐洲的工會都受政府法令的保護，他們可以透過團體協商，不但爭取到比非工會會員 10-15% 更多的薪資，亦可爭取就業的保障。但是國際化、全球化之後，這些法令亦開始喪失其原有保障員工的薪資水準的功能，其原因是：

- (1) 國際化以後，使工業化國家中壟斷的產業解體，美國的汽車業與鋼鐵業便是最好的例子，這些產業過去由於壟斷市場，以致有很多額外的經濟租，工會得以與雇主進行團體協商，使無技術的員工亦可以取得很高的薪資。但是今日在國際競爭的情況下，日本汽車、南韓汽車、其他國家的汽車直接威脅到美國汽車業龍頭與壟斷的地位。在各國的汽車業極力推行國際分工以減低生產成本的趨勢下，美國的汽車工會已沒有能力為他們的會員爭取高工資與就業的保障。鋼鐵、橡膠等其他行業的工會亦有同樣的情況。其他工會如貨車司機與飛航員工在路權與航權的鬆綁下，他們的雇主也失去了壟斷的地位，因此工會的努力也在解體。歐洲的工業化國家亦有類似的趨勢。因此，工會法、團體協商法已無法保障員工所得安全與所得平均分配。
- (2) 國際競爭使企業更重視人力的發展以及創新能力的發揮，於是愈來愈多企業將其原有按職位為基準的薪資制度改變成以技術為基準、以績效為

標準的薪資制度。這些薪資制度的薪資水準是以個人為標準，由雇主所控制，而非政府的法令所可以控制的。

(3) 國際化之後，企業開始採用非典型雇用制度來減低勞動成本。如臨時工、部份工時工、承攬工。這些工作不但薪資低，沒有固定收入的保障，亦沒有員工福利。通常這些員工因為執法的困難，也不在政府的勞動法制保護範圍之內。

(4) 國際化以後，政府的關稅收入減少，但由於人口老化，健保、退休、失業保險與救濟、教育等費用的增加，各國政府都有赤字的出現。為減低赤字，各國政府在近年來都在修改員工福利法案，減少政府支出，改為推行工—福法案（Workfare）。換言之，要領取失業保險或社會福利，受益人必須接受至少部份工時的工作，但是這些工作的薪資水準都很低，於是發生了政府法令強制員工接受低薪資工作的矛盾現象。

(5) 國際化以後，由於後進國家勞工成本的低廉，工業化國家將低技術產業外移，使西方工業化國家的低技術員工均供給過剩，薪資下降，但是他們高技術人員的需求卻不斷地提升，因此產生了薪資差距擴大的趨勢。美國在 1990 年代發生就業機會快速成長的「就業奇蹟」，但是員工平均薪資卻在下降的矛盾現象。

簡言之，國際化、全球化以後，非常明顯的是，各國舊有的勞工法制已無法保障員工的薪資水準、所得安全、所得平均分配，有些國家新推出的社會福利方案，不但沒有保護員工的薪資，相反地產生了負面的效果。

三、其他工資保障與法令規定

除了對工資水準有所規範，各國政府的勞工法令也會對員工取得的工資加以保障。這些保障法令大都採下列的形態：

(1) 工資處置不受雇主干擾：

有些國家在其勞工法令中明文規定，雇主不得以任何方法要求或強迫工人到特別指定的機構去購買貨物，或雇主生產的產品，我國並沒有此項規定。

(2) 不經員工同意，不得任意扣除部份薪資：

即雇主在未經員工的同意，不得扣除員工部份薪資，以作支付某些項目之用，如工會會費、賠償員工對雇主所造成的傷害等。比如日本的勞動標準法第十七條即規定『雇主不得從工資中扣除員工過去的借款，或其他以工作為條件的借款』。

(3) 破產程序的工資優先權：

為保障員工的基本生活，很多國家規定企業在宣告破產前所積欠員工的薪資，員工享有優先清償的權利。

(4) 防止勞動報酬之減少：

為防止雇主藉故減少員工的薪資，有些國家明文規定雇主不得與雇員簽訂賠償義務的合同，如日本勞動標準法第十六條規定『雇主不得在勞動合同簽訂時附上儲蓄合同或關於管理儲蓄的合同』，有些國家規定雇主在任何時間不得要求員工簽定有關雇員償還雇主材料損壞費或工作疏忽的罰款。

以上這些法令並沒有影響到雇主的管理權彈性與經營成本，因此各國並沒有修改此類法令。

表 4.1.3 OECD 九國最低工資的決定的單位與涵蓋範圍

國家	最低工資決定的方法與類別	排除的員工	年輕員工最低工資佔成年工資之比例	工資調整之程序	1997 年最低工資 (PPP)	1997 年最低工資佔全職員工的中位數
澳大利 (1996)	法定部門別 (週薪)	高工資的職業與部門	以年齡分, 從 16-20 歲工資是成年工的 4%...85%	由獨立的委員會, 按經濟與低所得員工之需求而定	6.65%	54%
比利時 (1975)	由全國勞資協商決定 (月薪)	政府部門, 學徒, 殘障人員	按年齡分, 16-20 歲薪資是 70-94%	每二年協商一次, 在此期間按 CPI 調整	6.4%	50%
加拿大 (1918)	法定, 聯邦與省最低工資 (時薪)	學徒、農夫, 管理階層	無	無	5.33	40%
法國女 (1918) 男 (1930)	法定, 全國時薪	政府官員, 部份殘障人士	16 歲 80% 17 歲 90% 只可支付 6 個月而已	按 CDI 調整	5.56	57%
日本 (1959)	法定, 47 郡各有最低工資(時及日薪)	學徒, 殘障, 試用期員工, 公務員	無	地方勞、資、政三方組成委員會決定	3.38	31%
荷蘭 (1968)	法定, 全國日, 週, 月薪	全部員工	15-22 歲, 按 30-85% 調整	按 AEI 調整	6.00	49%
西班牙 (1963)	法定, 全國月薪	無排除條款	無	每年由勞資政委員會決定	2.94	32%
美國 (1938)	法定, 聯邦與州政府時薪	管理與專業人才, 小型企業	20 歲以下 83% 三個月而已	無自動調整機制	5.15	38%
英國 (1999)	法定, 全國時薪	學徒、軍人 16-17 歲員工, 漁民	18-21 歲 83%	無自動調整機制	5.44	44%

資料來源: Metcalf, 1999 Table 4

貳、工時

在工時方面, 各國的法定標準工時, 在二次大戰後, 特別是在近年來都有下降的趨勢, 在 1990 年代後半期, 歐洲很多國家的法定工時都有相當程度的下降, 比如: 在 1998 年法國將法定工時下降到每週 35 小時, 其正式推行的時程是在 2000 年 1 月, 而 20 人以下之小廠商則必須在 2002 年 1 月開始推行每週 35 小時

的工時制，在 35 小時以上即需支付加班費。雖然在 1999 年的立法又將其推行日期延後一年，以便工會與企業可以充份地去協商如何實際地去推動短工時。德國是透過團體協商來達成每週 35 小時的願望，但到目前為止仍然是在協商中，勞資雙方未有任何共識，但大多數的德國人民認為經過 1990 年代的不斷討論，在 21 世紀初縮短工時應有結論。荷蘭、西班牙、葡萄牙、丹麥、比利時等國均在推動短工時的運動。

各國推動縮短工時的主要理由是：

(1) 失業率的居高不下：

1980 年代中期以來，國際化、全球化明顯地提升了各國競爭的壓力，在各國從事經濟結構改變時，產生了不少結構性失業人口，為減少失業人口、降低失業率，很多國家均使用降低標準工時，提升加班費來強制雇主將工作機會分給更多的員工，由分攤工時的方法來降低失業率。

(2) 環保人士的壓力：

近年來由於各國經濟發展快速，物質的消費量大增，廢物的堆積直接威脅到地球的承載量，因此環保人士急起呼籲各界減少工作時數、減少收入，從而減少物質的消費。環保人士呼籲員工將物質的消費轉換到非物質的消費，以非物質的消費來提升生活品質，並達成減低環境污染及永續發展的目的。

(3) 生活品質的提升

近年來各國因為經濟發展所得上升，於是不少國家的人民，特別是北歐國家的人民要減少工時來提升生活品質。

(4) 學習機會的增加

在 20 世紀後期，技術日新月異，因此員工必須不斷地學習新技術，以免遭受淘汰。於是他們需要更多的休閒時間去從事學習新知識與新技

術。

由以上 4 種理由，各國的平均工時在表面上都有下降的趨勢（見表 4.1.4），其實這些工時的下降都不是來自法定工時的減少，而是來自部份工時人口比例的增加。如表 4.1.5 的數字所示，在 1983-93 年的 10 年期間，比利時的平均每年工時下降了 7.5%，但是此 7.5% 中只有 25% 是因為全職工的工時減少，其他 75% 是因為部份工時工在全體就業人口比例的增加。其他各國也有類似的情況，美國與瑞典的工時不但沒有減少，反而增加。

表 4.1.4 各主要國家平均實際工作時數

國家	年份	1979	1983	1990	1997
法國		1667	1558	1539	1519
德國		1699	1686	1557	1498
荷蘭		1591	1530	1433	1365
西班牙		1936	1837	1762	1748
英國		1750	1652	1704	1701
日本		2114	2098	2052	1900
美國		1884	1866	1936	1966

資料來源：OECD 1998，*Employment outlook*，Paris

換言之，在近年來全球國際化，自由化的趨勢下，雖然激烈的國際競爭迫使各國經濟結構作大幅度的提升，因而引起相當大數目的結構性失業。為解決此種失業問題，各國政府與工會人士都希望透過減少工時的方法來分攤工作機會，減低失業人數，但實際上，政府在這方面並沒有實際的效果，其最主要的原因是：在國際化與自由化的情況下，各國的資本都有高度的流動性，任何政府若以法制的手段減少工時而不減少工資，必然會造成該國產品成本上揚，此時該國的資本必然會外流至成本較低的國家，惡化推行短工時國家的失業問題。然而，在 1990 年代的後期，我們看到以法國為首的幾個國家，嘗試了使用法令，稅制的鼓勵與團體協商三管齊下的方式達成縮短工時，並創造就業機會的效果。以下是介紹 1990 年代幾個主要國家企圖以勞工法制來減少工時。

表 4.1.5 工時下降減少的原因

國家	年份	期間	每年工時 變化%	因全職工時 的減少	因部份工時 工的減少	因部份工時就業 人數比例的增加
比利時		1983-93	-7.5	-2.5	0.2	-4.9
丹麥		1985-93	-6.6	-7.1	-0.9	1.4
法國		1983-93	-4.1	0.4	0.7	-4.4
德國		1983-93	-10.9	-6.1	-0.9	-3.9
義大利		1983-93	-3.7	-3.0	0.4	-0.9
荷蘭		1987-93	-6.6	0.0	3.2	-11.3
西班牙		1987-93	-6.0	-3.8	-0.4	-1.8
瑞典		1987-93	7.7	1.8	3.6	2.3
英國		1983-93	-1.5	3.8	-0.5	-5.0
美國		1983-93	7.3	4.7	1.3	1.2

資料來源：OECD，1998，Employment Outlook，Paris

一、法國的每週 35 小時運動

法國在 1998 年頒佈 Aubry Law。該法令規定：

- (1) 自 2001 年 1 月 1 日起，法國的標準工時降為每週 35 小時，在 2002 年少於 20 人的小廠商也適用此法。此後 35 小時以上的工時視為加班工時，雇主必須支付加班費。
- (2) 企業縮減工時並雇用更多的員工時，可獲取政府減低薪資稅率的獎勵。企業在 1999 年 7 月前減少 10% 工時(即從 39 減至 35 小時)並多雇用 6% 員工時，在第一年雇主可取得每位員工 9000 法朗的津貼，第二年 8000 法朗的津貼，如此每年遞減到第五年為 5000 法朗。此種津貼可鼓勵雇主透過減少工時的方法來增加就業機會，減低法國的失業率。
- (3) 如果企業減少工時達 15% 或以上，增加雇用的員工達 9% 或以上時，雇主可獲每一新進員工再加 4000 法朗的津貼。
- (4) 特別雇用剛出學校的年輕人、殘障人士、或長期失業人士，企業可獲得津貼，以示鼓勵。

(5) 法令實施 5 年後，如果企業將工時減至 35 小時以下，而雇用員工沒有任何資歷的限制時，企業可獲每一新進員工每年 5000 法朗的經濟結構調整津貼。

此法並沒有規定縮減工時後薪資是否亦減少的问题。這些問題是在 1999 年的第二次立法時，規定由工會與雇主自己協商處理。1999 年有 16,000 個工作場所與工會達成協議，涵蓋了 200 萬員工，創造了 122,926 個工作機會，其中有 85% 是新工作，其他 15% 是保留原預計資遣的員工。縮短工時的方法依各行各業的需求，由工會與企業商議而訂定。比如有些企業將每日工時從 8 小時減為 7 小時，以達成每週 35 小時的目的；有些是採每週仍然是 8 小時，但一週是工作 4 日，另一週是工作 5 日；有的是維持每週工作 40 小時，但將年工作日減少，以達成全年平均每週工作 35 小時的目的；也有企業採取工時帳戶制，即員工如果每週工作超過 35 小時的時候，員工並不領取加班費，而是將這些加班工時存入工時帳戶，在日後有需要時再從帳戶中的工時換取帶薪假期，未使用的工時不得換取金錢。

此法令在通過之初，雇主協會強力反彈，雇主協會的理事長並辭職以示抗議，他們認為此法令很明顯地會提升雇主的人事成本，減弱他們在國際市場上的競爭力。但是新任的理事長採取較溫和的態度，讓各會員企業與工會從事協商如何減少工時。在推行一段時間後，雇主發現減少工時在不少情況下，不但沒有提升勞動成本，反而提升生產力，並且可獲取工會的讓步，允許雇主推行彈性工時制，如上述的工時帳戶制（EIR online 1998, 1999）。此法令的二個最大的收穫是：①促使雇主與工會從事二次大戰以來勞資雙方最廣泛的，最積極的對話，從雙方的對話中，解決了減少工時的困難。②實際地創造了大量的就業機會，據估計在 1998 年法國便創造了 35 萬個工作機會，是戰後 30 年以來最大規模新工作機會的一年，據政府的估計，到 2002 年可創造 45 萬個工作機會（Liberation, Feb 13-14 1999, March 13-14 1999）。

35 小時的立法並不包含公務人員，但是在私部門推動短工時以後，公部份亦開始仿效私部門推行短工時。比如 Strasbough 城即在 2000 年 12 月實施每週

35 小時 (Gauthier, 1998 (212R))。

Aubry 法案最難處理的是管理階層的工時問題。在 1999 年的第二次修法中，新法將主管分成三類，①行政主管，此類主管免於 35 小時的規範。②與其他工作人員相混合的主管：如工作團隊，企劃主管等，他們是受 35 小時法令的規範。③完全自己決定工作時間的主管，規定他們每年工作 222 日的上限，並每年需增加 5 個休假日。

此法雖然沒有規定在減少工時的時候，原有的薪資將如何處置，是減少或維持原狀，但是對支付最低工資的員工，則規定他們每小時工資不得下降，以保障他們的生活水準。此法亦規定雇主可使用一部份訓練員工的時數抵銷減少的工時。

二、義大利的工時立法

義大利在 1998 年亦仿效法國提出在 2001 年 1 月 1 日實施每週 35 小時的法令。換言之，他們要在 3 年內達成每週工時由 40 小時下降到 35 小時。義大利的法令不如法國的激進，他們的新法令實際上只是一種鼓勵的行為而非強制的行為。換言之，雇主要求其員工每週工作 40 小時並不支付加班工時，只是從 35 小時開始，政府的各種薪資稅率會提升，以懲戒每週工作多於 35 小時的雇主。在義大利，此種政治妥協的法案仍然遭受雇主強力的反彈，因而未獲通過。但政府宣佈自 1998 年起，企業在三個月最高加班時數不得超過 80 小時，每年不得超過 250 小時，雇主非得員工的同意，不得強制他們加班。而此種規定也只限於沒有工會的工作場所，有工會的工作場所，其工時由工會與雇主協商，不受政府法令的規定，但實際上，有工會的場所其工時少於法定的工時 (EIR online, Dec 1999)。

三、葡萄牙的工時立法

葡萄牙在 1991 年曾通過修法，將每週工時由 48 小時降到 44 小時，在 1999 年再進一步地下降到 40 小時 (EIR online, Dec 1997)。

四、西班牙的工時立法

西班牙的工會在 1998 年曾仿效法國提出每週 35 小時的立法，但遭雇主強力反對，未獲通過，但是若干地方政府採取了公務人員每週 35 小時的制度。有些地方政府亦推行如果企業降低每週工時，並增加雇用時，可以取得社會安全稅率的減免，以示鼓勵。

五、美國的減免工時法案

美國的公平勞動標準法規定每週工時是 40 小時，此規定自 1938 年立法以來從未修改，但是在柯林頓總統在任時，曾設法推動在公務員縮短工時運動。他的建議是建立員工工時帳戶，在員工加班時並不支領加班費，只是將此加班時數存入個人帳戶，再存入小時的工時，將其換算成 1.5 小時，一如加班費的費率。在員工有需要時（如處理家中小孩生病，家長日.....等時候），可從帳戶中領取所需工時，但此法未獲國會通過。

六、大陸的工時法案

因為中國大陸與我們的貿易關係較密切，是我們直接貿易對手，因此將中國大陸的工時規範作較詳細的介紹。

1. 法定工時

大陸在勞動法公佈前的 1994 年 2 月間施行了〈職工工作時間的規定〉，將行之數十年平均每週工作時間 48 小時的週工作制度縮減為 44 小時，1995 年 1 月 1 日起施行的勞動法第 36 條據此明訂了國家實行每日工作時間不得超過 8 小時，平均每週工作時間不得超過 44 小時的工時制度。但施行未久，國務院於 1995 年 3 月 5 日卻再修訂了〈職工工作時間的規定〉將工時降至每週工作時間不得超過 40 小時，星期六和星期日為週休息日的五天工作制，但對於實行此縮減工時制度有困難的企業，允許延期實行，但最遲應當於 1997 年 5 月 1 日起全國全面

施行 40 小時工時制。

中共在短短二年內將原來行之數十年的 48 小時工時降至 40 小時，並實行五天工作制度，其原因不外：（1）與國際工業發達國家工時併軌；（2）44 小時與 40 小時工時效益對全國絕大部份經營困難的國有企業並沒有明顯差異；（3）減少無經濟效益工廠的消耗成本或能源，可以轉用到有效益工廠上；（4）效益好的企業可以增加招工；（5）職工可以增加超時加班工資收入，促進社會消費等。

2. 延長工時規定

縮減工時意味著對有效益企業員工的增加工時，由於勞動法第 41 條規定：用人單位由於生產經營需要，經與工會和勞動者協商後可以延長工作時間，一般每日不得超過一小時；因特殊原因需要延長工作時間的，在保障勞動者身體健康的條件下延長工作時間每日不得超過三小時，但是每月不得超過 36 小時。如按每月不超過 36 小時，平均每日不足一個半小時，這對於經濟效益佳，員工更需要增加工資收入的大陸工廠整體而言是不利的，因此勞動法在 42 條再規定了：有特殊規定的情況時，延長工作時間不受 41 條規定的限制。亦即在法定的特殊情況，企業在與工會和勞動者本人同意，並在保障勞動者身體健康等條件下可以安排職工延長加點（正常工作時間後再延長工作時間稱：加點）工時，勞動法第 42 條規定了發生自然災害、事故或其他緊急原因，生產設備、交通運輸等發生故障，或法律、行政法規規定的其他可以延長工時的規定。這即是勞動部公佈〈貫徹國務院關於職工工作時間的規定的實施辦法〉中列舉的企業可以延長工時規定的依據。

勞動法第 44 條規定了：安排延長工作時間，支付不低於工資的 15% 的工資報酬；休息日安排工作又不能補休的，支付不低於工資的 200% 的工資報酬；法定休假日安排工作的，支付不低於工資的 300% 的工資報酬。由於上述加班加點增加的工資報酬比例很高，往往造成不明大陸勞動法令外商的困擾，以為每週 40 小時工時制度的施行是造成工資成本的元兇，殊不知法律上的加班加點比例

增高的工資報酬並不是以工人實際所得去計算的，它是依據 1994 年〈工資支付暫行規定〉第 13 條按勞動合同規定的勞動者本人小時工資標準計算工資報酬的，此處的「工資標準」一辭是指國家或企業按工作的種類所制定與工作內容相適應的報酬，工資標準一般低或等於基本工資，基本工資又低於最低工資，而各地公佈的最低工資一般又遠低於外商企業職工的平均工資，由此可知，外商如在勞動合同中訂明該勞工工作等級的標準工資，加班加點即可據此推算其每小時加班加點工資，而不需以工人實得工資推算。

3. 休假時間

休假時間雖不能計算在工時中，但休假時間在大部份執行「計時工資制度」的企業，卻仍應給付工資的，因此有些企業為了規避休假給付工資，因此採取了「計件」工資制度，這對於工作熟練又想增加工資收入的員工來說，往往也樂於接受計件工資制度。但不論計時或計件工資制度，在有延長休假或法定休假日加班加點的，仍應按規定給予超時加班加點工資，此在〈工資支付暫行規定〉第 13 條第 2 款中即有規定計件工資制度仍執行超時加班加點工資報酬。

大陸目前的休假除每週二天的例假外，尚有法定假日、探親假、婚喪假、生育假、帶薪年休假等重要假期規定。法定假如一月一日元旦、五月一日勞動節、十月一日「國慶」及二月間的春節。探親假是依據 1981 年〈國務院關於職工探親待遇的規定〉，即長期遠居兩地的「固定工」，每工作滿一年有一個月的探親假。婚喪假按〈關於國營企業職工請婚喪假和路程假問題的規定〉執行。生育假按勞動法第 62 條女職工生育享受不低於 90 天的產假。帶薪年休假係依據勞動法第 45 條：國家實行帶薪年休假制度，具體辦法由國務院規定，由於國務院迄今尚未制定辦法，因此並不執行帶薪年休假制度。

此外對於年滿 23 歲以上女子結婚符合晚育晚婚的，在假期上也相應的延長。

4. 不定時或綜合計算工時

對於因為工作性質或生產特點的限制，如長途運輸、日報社員工、生產季節

集中或司機等，不能實行每日工作 8 小時，每週工作 40 小時標準工時制度的，可以實行不定時工作制或綜合計算工時工作制，不定時工時係對無法按標準工作時間衡量或需要機動作業的職工所採的工時制，綜合計算係針對工作性質特殊、需連續作業或受季節及自然條件限制的企業的部份員工所採的一種工時制，1994 年勞動部〈關於企業實行不定時工作制和綜合計算工時工作制的審批辦法〉和國務院關於職工工作時間的規定問題解答第 5、第 6 條均對此有詳細規定。

以上的討論我們可以得知，各國對工時的修訂可分為二類，法、德、義、中共等國是強調就業機會的增加，瑞典等國則是強調男女工作機會的平等，生活品質的提升與環境的保護。但不論是那一種目的，在全球化、自由化的趨勢下，國際資金流動極為方便，所有縮短工時的立法都遭遇到推行的困難，縮短工時會提升勞動成本，因而造成資本外流，此舉未創造就業機會，反而帶來就業機會的流失。除非法令可以控制資本的外移，否則縮短工時並不是一個解決失業問題的有效方法。

第二節 就業保護

為保障勞工權益，各國勞工法令或經由勞資雙方協商所簽訂的團體協約中都訂有與就業保護（employment protection）相關之規定。這些規定主要涵蓋個別解雇與集體解雇（collective dismissal）的條件與程序、資遣費的支付、以及定期契約的使用條件與契約期限等。雖然，這些規定有助於維持勞工就業穩定，但過嚴的限制卻會損及企業經營的彈性，因此，隨著全球化競爭的加劇，過去 10 年來各 OECD 國家在就業保護的規定方面都有所調整，有些是提高保護程度以避免勞工權益因全球化而受損，有些則是降低保護程度以強化企業國際競爭力。本節檢討這些國家的改革經驗，以及這些改革對其就業市場的影響，以作為我國研擬修改相關法令之參考。

壹、各國改革經驗

一般而言，各國對個別解雇的規範可以區分為四個層面：程序要求（procedural requirement）、預告期（prenotice period）、資遣費、以及試用期（trial period）的長短。其中，程序要求係指雇主在解雇之前必須完成的程序。表 4.2.1 所列是 OECD 各國對程序要求嚴格的程度與完成程序所需的時間。就嚴格程度而言，有些國家因沒有任何程序要求，故嚴格程度最低，如加拿大、美國；有些國家要求雇主必須以書面方式告知員工解雇的理由，如比利時、丹麥、英國；有些國家除了必須告知員工之外，尚須告知勞工主管機關或 Works Council 等第三團體，如法國、日本；有些國家則進一步要求雇主必須獲得這些第三團體的同意才可以解雇員工，如德國、荷蘭。由於各國對個別解雇之程序要求的嚴格程度不同，故雇主完成程序的時間亦長短不一。其中，德國、荷蘭、葡萄牙、西班牙等國家因程序要求較嚴格，故所需時間亦較長。韓國的程序要求雖不若這些國家嚴格，而且雇主若是因員工個人因素而解雇時，僅須以書面資料通知員工，但若是因雇主為了管理上的理由而解雇員工時，必須提前通知工會或勞工代表，故完成程序所需時間亦隨之延長。

表 4.2.1 OECD 國家個別解雇程序要求之比較

	程序要求嚴格度 ¹		完成程序要求所需時間(天)	
	1980年代後期	1990年代後期	1980年代後期	1990年代後期
中歐及西歐				
奧地利	2.0	2.0	9.0	9.0
比利時	0.5	0.5	1.5	1.5
法國	1.5	1.8	12.0	12.0
德國	2.5	2.5	17.0	17.0
愛爾蘭	1.5	1.5	4.5	4.5
荷蘭	3.0	3.0	38.0	31.0
瑞士	0.5	0.5	1.0	1.0
英國	1.0	1.0	2.0	2.0
南歐				
希臘	2.0	2.0	1.0	1.0
義大利	1.5	1.5	1.0	1.0
葡萄牙	2.5	2.0	21.0	21.0
西班牙	2.3	2.0	40.0	1.0
土耳其	2.0	2.0	1.0	1.0
北歐				
丹麥	0.5	0.5	1.0	1.0
芬蘭	1.8	1.8	56.0	11.0
挪威	1.5	1.5	2.0	2.0
瑞典	2.0	2.0	15.0	15.0
東歐				
捷克	..	2.0	..	7.0
匈牙利	..	1.0	..	13.0
波蘭	..	2.0	..	13.0
北美				
加拿大	0.0	0.0	1.0	1.0
墨西哥	..	1.0	..	1.0
美國	0.0	0.0	1.0	1.0
亞洲及大洋洲				
澳大利亞	0.5	0.5	1.0	1.0
日本	1.5	1.5	3.0	3.0
韓國	2.5	1.8	0.0	32.0
紐西蘭	0.8	0.8	7.0	7.0

資料來源：OECD Employment Outlook, 1999

註：1) 0, 沒有任何程序要求；1, 必須以書面方式告知員工解雇原因；2, 必須告知 Works Council 或勞工主管機關等第三團體；3, 必須獲得上述第三團體的同意。 “..” 表示無資料

自 1980 年代後期至 1990 年代後期，除了法國略微提高個別解雇程序要求的沿革度之外，其餘 OECD 國家的嚴格程度都維持不變或下降。在完成程序要求所需天數方面則都維持不變或減少。其中，芬蘭是天數減少最多的國家，由 56 天減少為 11 天；其次是西班牙，由 40 天減少為 1 天。

預告期係指自雇主通知員工解雇至員工正式離職之期間。設置預告期的目的之一是為了使遭解雇的員工能利用這段期間順利轉業，故亦可視為一種就業保護的規範。表 4.2.2 所列是 OECD 國家個別解雇預告期的比較。除美國與墨西哥之外，各國都訂有預告期，而且其期間大都隨著勞工服務年資的增加而延長，只有葡萄牙、加拿大、日本、韓國與紐西蘭的預告期是固定不變，並不會因服務年資不同而有所差異。

自 1980 年代後期至 1990 年代後期，大多數 OECD 國家的解雇預告期維持不變，而在有改變的國家中，則以縮短預告期者居多，尤其是對資深員工。若以員工服務滿 20 年為比較基礎，比利時、希臘與德國的解雇預告其可長達八、九個月，明顯較其他國家長；其次是北歐國家，包括丹麥、芬蘭、挪威與瑞典；而亞洲與北美洲國家的預告期則較短。

要求雇主支付資遣費是保護就業的另一重要措施，它除了可以照顧被解雇員工的生活之外，亦可提高雇主解雇成本，降低其解雇意願。如表 4.2.3 所列，除了比利時、德國、荷蘭、芬蘭、挪威、波蘭、美國之外，其餘 OECD 國家都有要求當雇主因非員工過失而解雇時需支付資遣費，而上述沒有法定資遣費的國家也通常會在團體協約中有類似的規定。

自 1980 年代後期至 1990 年代後期，除了希臘之外，其餘 OECD 國家資遣費的計算方式並無改變。資遣費通常是按服務年資計算，年資愈長，資遣費愈高。若以服務滿 20 年為比較基礎，葡萄牙與土耳其的資遣費可高達 20 個月的薪資，居所有 OECD 國家之冠；其次是義大利的 18 個月；再其次是西班牙的 12 個月；其餘國家則都在 10 個月以下。

表 4.2.2 OECD 國家個別解雇預告期之比較：按服務年資分

單位：月

	資遣預告期					
	年資 9 個月至 4 年		4 年至 20 年		20 年以上	
	1980 年代 後期	1990 年代 後期	1980 年代 後期	1990 年代 後期	1980 年代 後期	1990 年代 後期
中歐及西歐						
奧地利	1.0	1.0	1.2	1.2	2.5	2.5
比利時	2.0	2.0	2.8	2.8	9.0	9.0
法國	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0
德國	1.0	1.0	1.0	1.0	4.5	7.0
愛爾蘭	0.2	0.3	0.5	0.5	2.0	2.0
荷蘭	0.6	1.0	1.0	1.0	5.3	3.0
瑞士	1.0	1.0	2.0	2.0	3.0	3.0
英國	0.2	0.2	0.9	0.9	2.8	2.8
南歐						
希臘	0.6	0.5	1.7	1.5	9.0	8.0
義大利	0.3	0.3	1.1	1.1	2.2	2.2
葡萄牙	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
西班牙	1.0	1.0	3.0	1.0	3.0	1.0
土耳其	..	1.0	..	2.0	..	2.0
北歐						
丹麥	1.6	1.8	2.8	3.0	5.0	4.3
芬蘭	2.0	1.0	2.0	2.0	6.0	6.0
挪威	1.0	1.0	1.0	1.0	5.0	5.0
瑞典	1.0	1.0	4.0	3.0	6.0	6.0
東歐						
捷克	..	2.0	..	2.5	..	2.5
匈牙利	..	1.0	..	1.2	..	3.0
波蘭	..	1.0	..	3.0	..	3.0
北美						
加拿大	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
墨西哥	..	0.0	..	0.0	..	0.0
美國	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
亞洲及大洋洲						
奧大利亞	0.2	0.2	0.7	0.7	1.2	1.2
日本	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
韓國	..	1.0	..	1.0	..	1.0
紐西蘭	..	0.5	..	0.5	..	0.5

資料來源：同表 4.2.1

註：“..”表示無資料

表 4.2.3 OECD 國家個別資遣費之比較：按服務年資分

單位：月

	資遣費					
	9 個月至 4 年		4 年至 20 年		20 年以上	
	1980 年代 後期	1990 年代 後期	1980 年代 後期	1990 年代 後期	1980 年代 後期	1990 年代後 期
中歐及西歐						
奧地利	0.0	0.0	2.0	2.0	9.0	9.0
比利時	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
法國	0.0	0.0	0.4	0.4	2.7	2.7
德國	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
愛爾蘭	0.0	0.0	0.2	0.2	2.2	2.2
荷蘭	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
瑞士	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	2.0
英國	0.0	0.0	0.5	0.5	2.4	2.4
南歐						
希臘	0.3	0.3	0.9	1.0	4.6	5.8
義大利	0.7	0.7	3.5	3.5	18.0	18.0
葡萄牙	3.0	3.0	4.0	4.0	20.0	20.0
西班牙	0.5	0.5	2.6	2.6	12.0	12.0
土耳其	..	0.0	..	4.0	..	20.0
北歐						
丹麥	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	1.5
芬蘭	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
挪威	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
瑞典	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
東歐						
捷克	..	1.0	..	1.0	..	1.0
匈牙利	..	0.0	..	1.0	..	5.0
波蘭	..	0.0	..	0.0	..	0.0
北美						
加拿大	0.0	0.0	0.2	0.2	1.3	1.3
墨西哥	..	3.0	..	3.0	..	3.0
美國	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
亞洲及大洋洲						
奧大利亞	0.0	0.0	1.0	1.0	1.0	1.0
日本	0.0	0.0	1.5	1.5	4.0	4.0
韓國	0.0	0.0	2.0	2.0	6.0	6.0
紐西蘭	..	0.0	..	1.5	..	5.0

資料來源：同表 4.2.1

註：“..”表示無資料

雇主在僱用新進員工時通常會先是用一段期間。由於雇主如果在試用期滿決定不僱用員工毋需進行解雇預告，亦毋需支付資遣費，故有些雇主便以試用期作為增加人力調度彈性的工具。各國政府為了避免試用期遭到濫用而損及勞工權益，對於試用期的最長期限都有所規範。如表 4.2.4 所列，OECD 國家所規定的試用期最長期限大都在六個月以內，惟愛爾蘭與英國的試用期分別可長達 12 個月與 24 個月。此外，除希臘、葡萄牙與西班牙等少數南歐國家在 1980 年代後期至 1990 年代後期曾將試用期最長期限延長外，其餘各國都維持不變。

除上述對個別解雇的規範之外，OECD 國家對於雇主在進行集體解雇所應遵守的程序要求，以及對被解雇員工所應提供的協助措施，大都有額外的規定，為各國對於這些規定所適用的條件並不一致。如表 4.2.5 第一欄所列，在加拿大與美國，只有雇主一次解雇人數在 50 人以上才須適用這些規定，反觀在奧地利、希臘、義大利、葡萄牙、瑞典、捷克、墨西哥等國家，即使一次解雇人數在 10 人以下也可能會適用這些規定。

表 4.2.5 第二、三欄所列分別是雇主進行集體解雇所需額外遵守的程序要求，以及達成這些要求所需額外花費的時間。通常各國會要求雇主除了遵守個別解雇程序之外，必須將集體解雇的消息以書面方式告知勞工代表或政府機關二者之一，或是二者皆須被告知。表 4.2.5 第四欄所列則是各國要求雇主在集體解雇時必須額外提供的協助，包括加付資遣費、提供轉業訓練、就業服務等。

相較於上述解雇與資遣費的規定，各國對於定期契約的規範較不嚴格。雖然為維持勞工就業穩定避免其經濟安全因工作中斷而受損，各國政府大都鼓勵勞工從事不定期契約工作，但如表 4.2.6 所列，除希臘、土耳其等少數國家對定期契約工的使用條件有較嚴格的限制外，其餘各 OECD 國家都允許勞資雙方因個人需要而簽訂定期契約，有些國家甚至對定期契約的使用條件不做任何限制，如愛爾蘭、荷蘭、瑞士、英國、丹麥、加拿大、美國、澳大利亞、紐西蘭等。在定期契約最長期限方面，除比利時、法國、德國、義大利、葡萄牙、西班牙、瑞典與匈牙利等國家有所限制外，其餘各國皆由勞資雙方自行決定。

表 4.2.4 OECD 國家試用期最長期限之比較

單位：月

	1980 年代後期	1990 年代後期
<u>中歐及西歐</u>		
奧地利	1.0	1.0
比利時	3.3	3.3
法國	1.6	1.6
德國	6.0	6.0
愛爾蘭	12.0	12.0
荷蘭	2.0	2.0
瑞士	2.0	2.0
英國	24.0	24.0
<u>南歐</u>		
希臘	2.0	3.0
義大利	0.8	0.8
葡萄牙	1.0	2.0
西班牙	1.7	2.5
土耳其	..	2.0
<u>北歐</u>		
丹麥	1.5	1.5
芬蘭	4.0	4.0
挪威	1.0	1.0
瑞典	6.0	6.0
<u>東歐</u>		
捷克	..	3.0
匈牙利	..	3.0
波蘭	..	1.8
<u>北美</u>		
加拿大	3.0	3.0
墨西哥
美國
<u>亞洲及大洋洲</u>		
澳大利亞
日本
韓國
紐西蘭	..	2.0

資料來源：同表 4.2.1

註：“..”表示無資料

表 4.2.5 OECD 國家對集體解雇規範之比較

	適用條件 ¹	額外的告知要求 ²	完成額外程序要求所需時間(天)	雇主所需提供額外的協助 ³
中歐及西歐				
奧地利	4	1	21	1
比利時	3	2	44	1
法國	3	0	22	1
德國	3	1	28	1
愛爾蘭	3	1	18	0
荷蘭	2	1	30	1
瑞士	3	2	29	1
英國	2	1.5	57	0
南歐				
希臘	4	1	19	1
義大利	4	1.5	44	1
葡萄牙	4	0.5	65	1
西班牙	3	1	29	1
土耳其	3	1	29	0
北歐				
丹麥	3	2	29	0
芬蘭	3	1	32	0
挪威	3	1.5	28	0
瑞典	4	2	113	0
東歐				
捷克	4	2	83	0
匈牙利	3	2	47	0
波蘭	3	1	32	2
北美				
加拿大	1	2	111	0
墨西哥	4	2	0	1
美國	1	2	59	0
亞洲及大洋洲				
澳大利亞	3	2	0	0
日本	2	1	0	0
韓國	3	1	0	0
紐西蘭	0	0.5	0	0

資料來源：同表 4.2.1

註：1) 0，表示沒有特別規定；1 表示解雇 50 人以上才適用；2，表示解雇 20 人以上才適用；3，表示解雇 10 人以上才適用；4，表示解雇 10 人以下也可能適用。

2) 0，表示沒有額外的告知需求；1，表示必須告知勞工代表或政府主管機關；2，表示勞工代表或政府主管機關皆須被告知。

3) 0，表示毋需提供額外協助；1，表示必須提供額外的資遣費或社會補償方案 (social compensation plan)；2，表示必須同時提供額外的資遣費與社會補償方案。

表 4.2.6 OECD 國家對定期契約使用條件與最長期限規範之比較

	使用條件 ¹		最長期限 (月)	
	1980 年代後期	1990 年代後期	1980 年代後期	1990 年代後期
中歐及西歐				
奧地利	2.5	2.5	1.5	1.5
比利時	0.0	2.0	1.0	4.0
法國	1.0	1.0	3.0	2.0
德國	2.0	2.5	1.0	4.0
愛爾蘭	3.0	3.0	未限制	未限制
荷蘭	3.0	3.0	1.0	3.0
瑞士	3.0	3.0	1.5	1.5
英國	3.0	3.0	未限制	未限制
南歐				
希臘	0.0	0.0	2.5	2.5
義大利	0.5	1.0	1.5	2.0
葡萄牙	2.0	2.0	3.0	3.0
西班牙	2.0	1.0	6.0	3.0
土耳其	0.0	0.0	..	1.5
北歐				
丹麥	3.0	3.0	1.5	1.5
芬蘭	1.0	1.0	1.5	1.5
挪威	1.0	1.0	1.5	1.5
瑞典	2.0	2.5	2.0	未限制
東歐				
捷克	..	2.5	..	未限制
匈牙利	..	2.5	..	未限制
波蘭	..	3.0	..	2.0
北美				
加拿大	3.0	3.0	未限制	未限制
墨西哥	..	0.5	..	未限制
美國	3.0	3.0	未限制	未限制
亞洲及大洋洲				
澳大利亞	3.0	3.0	1.5	1.5
日本	..	2.5	2.5	2.5
韓國	..	2.5	..	2.5
紐西蘭	..	3.0	..	5.0

資料來源：同表 4.2.1

註：1) 0，表示只有客觀因素（如工作內容本身就是臨時性或季節性），才能使用定期契約；1，表示允許勞資雙方之一方可以因個人因素而使用定期契約；2，表示允許勞資雙方皆可因個人因素而使用定期契約；3，表示對定期契約的使用條件沒有限制。“..”表示無資料

自 1980 年代後期至 1990 年代後期，各 OECD 國家對於定期契約的使用條件與契約最長限制之規定大都維持不變，只有比利時、德國、義大利、瑞典等國家將使用定期契約的限制訪寬，西班牙則是提高限制。此外，比利時、德國與義大利曾將定期契約的最長限制延長，而法國則縮短期限。

綜合以上的說明，在過去十多年來，大多數 OECD 國家的就業保護措施是朝鬆綁的方向改革，或是維持不變，而提高保護的情況則較為少見。雖然部份勞工團體認為這些發展趨勢是不利於勞工就業權益，但由以下即將介紹的實証分析可知這些勞工團體的認知未必正確。

貳、就業保護措施與就業市場表現

長期以來，實施就業保護措施對就業市場表現的影響一直是備受爭論的議題。理論上，提高就業保護程度對勞工、雇主與整體經濟社會都有可能產生正反兩面的效果。對勞工而言，就業保護的好處除可以降低已就業者被資遣的機率，減少經濟波動對其經濟安全的威脅之外，亦有助於累積人力資本，培養更具市場價值之工作技能；其壞處則是就業保護一方面會降低勞工離職意願，另一方面使企業在人員僱用上變得較為保守，兩相作用之下，將使失業者因工作機會減少而延長失業期間。此外，高度就業保護亦可能迫使雇主降低工資，以減少勞動成本的上升。

對企業而言，就業保護的好處是降低員工的流動，提高企業進行人力資本投資的意願與報酬，以及減少人員招募的成本；其壞處則是減少人力運用的彈性，使企業無法因應產品市場變化適度調整人力。對整體社會而言，就業保護的好處是維持經濟穩定，以及提高勞動品質，促進經濟發展；其壞處則是由於工作機會長期集中在部分勞工手中，造成所得分配惡化。此外，就業保護可能導致人力資源無法依經濟效率原則進行配置與規劃，形成人力資源的浪費。

截至目前為止，國外以累積不少有關實施就業保護措施對就業市場影響之實証文獻。由於這些文獻所獲致的結論不一，故很難由其判定提高就業保護程度是

否有助於改善就業市場的表現。緣此，OECD 秘書處曾將各 OECD 國家的各項就業保護措施按保護程度強弱分級，並將其與各國失業率及就業率進行相關分析。由於此項研究所用的資料較其他文獻完整，而且對各項就業保護措施的分級亦較嚴謹，故特別將其分析結果列於表 4.2.7。

表 4.2.7 OECD 國家就業保護程度與就業市場之相關分析

	個別解雇保護		集體解雇 保護	定期契約保護	
	1980 年代 後期	1990 年 代後期		1980 年代 後期	1990 年代 後期
就業率					
16-24 歲勞工	-0.35	-0.27	0.02	-0.40*	-0.52***
30-54 歲男性勞工	0.32	0.42**	-0.18	0.43*	0.31
30-54 歲女性勞工	-0.19	-0.14	0.09	-0.19	-0.52***
20-29 歲勞工	-0.26	-0.15	-0.08	-0.42*	-0.61***
失業率					
16-24 歲勞工	0.16	-0.13	-0.02	0.09	0.14
30-54 歲男性勞工	-0.14	-0.37	-0.05	-0.31	-0.20
30-54 歲女性勞工	0.23	-0.07	0.10	0.16	0.16
20-29 歲勞工	0.21	-0.05	0.03	0.30	0.34

資料來源：同表 4.2.1

註：*、**及***分別代表通過 10%、5%及 1%的顯著測驗。

在就業方面，以對定期契約的保護之影響效果較為顯著，惟除了 30-54 歲男性勞工之外，其餘勞工的就業率是隨保護程度的增加而下降。至於對個別解雇與集體解雇的保護程度與就業率的相關性則較不顯著，只有 30-54 歲男性勞工的就業率會隨著個別解雇保護程度的增加而下降。在失業率方面，則不論是對個別解雇、集體解雇或定期契約的保護程度，對各年齡層男性或女性勞工的失業率皆無顯著影響。

除相關分析外，OECD 秘書處亦曾利用多元迴歸模型對上述議題進行分析，其結果亦顯示各國失業率的高低主要是受到產出水準與失業給付水準的影響，與各種就業保護措施無關。

除失業率與就業率之外，該份報告亦發現就業保護愈強的國家，其境內自我僱用者（self-employed）佔就業者的比例愈高，顯示過渡就業保護將使一個國家出現雙元勞動市場（dual labor market），真正受到保護的勞工不僅可以有較安定的就業環境，也可以有較佳的勞動條件，而未能受到保護的失業勞工則因無法進入正式部門工作，被迫轉入勞動條件較差的非正式部門成為自我僱用者。此外，該份報告亦證實就業保護愈強的國家，其境內勞動流動率愈低，失業者所經歷的失業期間愈長。

第三節 人力資源政策與法制

儘管國際勞動標準的推動尚未取得國際社會成員的共識，要求遵守國際勞動標準的壓力卻在逐漸增加之中。然而，由於目的的差異，國際勞動標準因而有不同的執行原則，包括彈性及廣泛適用兩項原則。因此，在國際經濟的競爭壓力下，世界各國無不根據經濟與產業發展需要來調整和修正其勞動政策與法制。當然，為兼顧國際勞動標準的要求，調整和修正的方向大體上包括兩項：一為遵循彈性化原則，放寬勞動市場的管制；另一則為遵循廣泛適用原則，針對集體勞資關係法制、歧視禁止、移動勞工權益等議題進行檢討是否有保障不周延之處。據此，本節將就勞動調整、派遣勞動與人力引進等面向，針對美國、日本、新加坡、韓國及其他國家的有關政策與法制進行探討，以期做為我國有關政策與法制修正與調整的參考。

之所以選擇勞動調整、派遣勞動與人力引進等面向做為研析的議題，主要係因為由這些面向可以觀察到以下幾項的重點：¹

- 第一、各個國家勞動調整政策與法制的內涵，以及欲藉由勞動調整政策與法制來解決哪些勞動市場的問題；
- 第二、各個國家如何定位派遣勞動，以及欲藉由派遣勞動政策與法制來解決哪些人力資源問題；
- 第三、各個國家如何定位引進人力的角色與功能，以及欲藉由人力引進政策與法制來解決哪些人力資源的問題。

壹、勞動調整政策與法制

協助人力資源發展與促進就業，進而保障勞動者的工作權，一直是各國勞動政策的重要目標；尤其是當失業問題逐漸惡化，如何藉由各項就業安全或勞動調整政策來加以因應，更成為世界各國關注的焦點。據此，以下將針對國際勞工

組織、新加坡、日本、南韓及美國等有關的政策加以說明。

一、國際勞工組織的規範

大體上，國際勞工組織對於人力資源發展與促進就業的規範包括以下五個構面：

1. 就業政策 (Employment policy)

為了保障勞動者的工作權，無論是在第二次世界大戰前或後，國際勞工組織就不斷提出各項的建議書，呼籲各會員國要採取積極主動的就業政策來促進勞動者的就業。尤其是在一九六四年，國際勞工組織進一步提出「就業政策公約」(Employment Policy Convention, No. 122) 及其建議書 (No. 122)，希望各會員國以促進完全的、生產性的和自由選擇的就業做為就業政策的首要目標。同時，各會員國政府應該與勞雇團體進行諮商，採取符合國情與經濟發展的方法來達成前述目標 (ILO 1990, p 46)。

為對抗失業問題，國際勞工組織於一九八八年提出「就業促進與失業保障公約」(Employment Promotion and Protection against Unemployment, No. 168) 及其建議書 (No. 176)。在公約中，國際勞工組織要求會員國應採取適當方法，將失業保障體系與就業政策有效整合。換言之，失業保障體系必須有助於完全的、生產性的和自由選擇的就業之促進。同樣地，為達成前述目標，各會員國政府應該與勞雇團體進行諮商與合作 (ILO 1990, pp 46-47)。

2. 就業服務 (Employment services)

為協助勞動者就業，國際勞工組織於一九一九年就通過公約 (No. 2)，要求會員國設立公立就業服務體系，提供勞動者免費的就業服務。而「設立免費、公立就業服務義務」的概念於一九四八年的「就業服務公約」(Employment Service Convention, No. 88) 及其建議書 (No. 83) 更進一步加以具體規定。根據該公約規定，就業服務的重要責任就是要協助國家充分就業目標的達成與維

持。除此之外，為導正收費就業服務機構的發展，國際勞工組織於一九四九年通過「就業服務公約」(Fee-Charging Employment Agencies Convention, No. 96)。根據該公約的規定，會員國可以就禁止或加強規範收費就業服務機構兩項方案進行選擇 (ILO 1990, p 47)。事實上，有鑒於收費就業服務機構的蓬勃發展，再加上收費就業服務機構在促進就業上所扮演的角色與功能，國際勞工組織在一九九七年六月十九日通過「私立就業機構公約」(the Convention Concerning Private Employment Agencies, No. 181)，對私立(收費)就業機構的發展提供更大的空間。

3. 職業訓練與指導 (Vocational training & guidance)

國際勞工組織一向重視職業與技術訓練的重要性，不僅在設立憲章 (ILO Constitution) 中予以強調，更透過許多的公約及建議書加以規範。晚近比較重要的有關公約是一九七五年通過的「人力資源發展公約」(Human Resources Development Convention, No. 142)。根據該公約的規定，國際勞工組織要求會員國應該根據就業和經濟發展需要，擬定與執行全面性的職業訓練與準則方案，以期達到所有國民就業能力發展與提昇的目標 (ILO 1990, p 47)。

4. 身心障礙者職業復健與就業 (Rehabilitation & employment of disabled persons)

國際勞工組織首先在一九五五年的「職業復健建議書」(Vocational Rehabilitation Recommendation, No. 99) 討論到身心障礙者照顧的重要性；國際勞工組織建議，不論障礙的原因、性質或年齡為何，會員國應為身心障礙者提供職業復健服務機構。同時，在該建議書中，國際勞工組織也針對職業準則、職業訓練和就業安置的原則及方法提出說明。此外，國際勞工組織於一九八三年通過「職業復健及就業公約」(Vocational Rehabilitation and Employment Convention, No. 159) 及其建議書 (No. 168)，要求會員國根據各自條件與情況研擬、執行和定期審視身心障礙者職業復健與就業政策 (ILO 1990, pp 47-48)。

5. 聘僱安全 (Employment security)

針對勞工的解僱保障，國際勞工組織於一九八二年通過的「聘僱終止公約」(Termination of Employment Convention, No. 158) 及其建議書 (No. 166) 中；舉凡勞工解僱的理由和非法解僱保障的原則與方法都在該公約中予以規範 (ILO 1990, pp 47-48)。

二、新加坡政策與措施

面對經濟的不景氣，以及為解決失業問題，新加坡政府由人力部 (Ministry of Manpower) 提出一項全面性的「4R」計畫，其重點包括 (APEC 1990, pp70-75)：

- (1) 安置非自願性失業勞工 (Re-deploy displaced workers)。
- (2) 更新勞動力 (Renew the workforce)。
- (3) 以創造新工作以促進就業 (Re-vitalize employment through seeding new jobs)。
- (4) 調整工作程序及聘僱實務 (Realign work processes and employment practices)。

此項「4R」計畫是由新加坡競爭力委員會 (Committee on Singapore Competitiveness, CSC) 所建議。新加坡競爭力委員會於一九九六年十一月成立，目的係在提昇未來十年新加坡的經濟競爭力。此外，為解決經濟衰退所衍生的問題，該委員會進一步建議一項減稅方案以協助企業度過難關及減少失業。

除了這兩項因應性的方案，中央公積金 (Central Provident Fund, CPF) 也對失業者發揮社會安全的功用。

1. 勞工就業

根據「4R」計畫，在協助勞工就業方面，新加坡政府的具體措施包括以下

幾項方案：

(1) 就業協助團隊 (Employment Facilitation Team, EFT)

自一九九八年九月一日開始，為協助已失業及可能失業勞工安置及再就業，新加坡政府人力部的人力資源部門負責執行「就業協助團隊」方案。該方案係「4R」計畫中一項重要的措施，涵蓋下列的重要工作項目：

- a. 就業檢索：建立求職網絡及各產業的工作機會資料庫。
- b. 規劃：協助失業勞工及求職者作好就業準備。
- c. 就業博覽會：加強就業媒合。

「就業協助團隊」和環境清潔服務業者、工會、經濟發展協會及雇主協會合作推動一關於環境清潔服務的就業博覽會，並策劃其他產業的就業博覽會。「就業協助團隊」並和社區發展會議 (Community Development Council, CDC) 合作，提供求職者及大部分為服務業的潛在雇主各項活動。此外，一九九九年四月一日之後開放網路上提供就業媒合服務，即使求職者及雇主不到人力部也可獲得就業服務。

(2) 技能再發展計畫 (Skills Re-development Program, SRP)

為減低結構性失業，並提供全面性的訓練以提升製造業及服務業勞工的就業能力，新加坡自一九九八年九月由全國總工會 (National Trade Union Congress, NTUC) 負責執行「技能再發展計畫」。「技能再發展計畫」是促使新加坡勞動力更新的關鍵。其重點包括：

- a. 掌握訓練需求：決定需要訓練的領域及研究其成因，為新興產業發展訓練課程及器材。
- b. 提升「技能再發展計畫」：和產業界、經濟機構及社會組織合作推動

持續就業訓練 (Continuous employment training, CET)。

同時，新加坡政府並於一九九九年二月十一日成立技能再發展中心 (Skills Redevelopment Center, SRC)，配合通訊、化學及資訊三種新產業的發展，提供在職勞工提昇就業技能的機會。

(3) 部門就業評估 (Sectoral Employment Review)

為確認就業趨勢以有效掌握勞動市場的供需狀況，以及為協助勞工在景氣復甦時順利移轉至成長中的產業部門，新加坡人力部針對已失業或可能的失業勞工於一九九八年九月執行所謂「部門就業評估」方案。「部門就業評估」是促進就業一項重要的方案，包括以下項目：

- a. 確認新興行業：將失業勞工安置於新興行業中。
- b. 確認新的技能需求：訓練勞工使其符合新興行業的需要。
- c. 每月更新企業招募需求：隨時追蹤產業或行業發展及技能需要。

清潔業被視為能夠經由工作重新設計及設立產業標準而發展的一項行業，本方案即針對此加強作業以協助該行業發展。

2. 建構社會安全網以改善貧窮

新加坡主要係透過「中央公積金」(Central Provident Fund, CPF)來達到社會保障的目標。「中央公積金」是一項社會安全存款制度，由勞工、資方及政府共同支付。「中央公積金」設立的目的是為滿足一般人在食、衣、住及健康服務的基本需求。並在參加者退休後提供所需經費，包括退休金、殘障給付、房屋津貼、健康及教育費用。提供的額度則視其所存入的金額而定。每一新加坡國民及具有永久居留資格的勞工每月自其雇主按薪資的一定比例提撥公積金，如同勞工的一項存款，然而只能在勞工在退休、殘障或支付住宅、健康、教育費用時才能支用。

3. 加強生產力及穩定就業的各项措施

(1) 人員裁減諮詢計畫 (Retrenchment Advisory Program, RAP)

「人員裁減諮詢計畫」是聘僱實務調整方案的一環，希望經由提供及時和全面的建議，使企業能用各種削減成本的方法來代替裁員，包括以下內容：

- a. 建議以削減成本代替裁員，例如縮減工時、暫時解僱等措施。
- b. 協調以解決爭議；縮減爭議處理時間，介入工作場所以預防爭議及維護和諧。

「人員裁減諮詢計畫」對有意以削減成本來代替裁員的企業提供電話諮詢，並組織會議以解釋相關措施。會議由尋求諮詢的單位、人力資源專家及社會人士組成；如有必要則召開多次會議以提供協助。

(2) 縮減成本 / 稅賦方案 (Cost/Tax Cutting Package)

「縮減成本 / 稅賦方案」係由新加坡競爭力委員會提出，以協助企業度過難關及減少未來失業。此項方案內容包括以下的重點：

- a. 減少工資成本：減少雇主在中央公積金提撥比例。
- b. 降低製造業、服務業及營造業外籍勞工稅。
- c. 減少土地及廠房出租費用。
- d. 減少電力、通訊及港口服務費用。
- e. 減少車輛相關費用，如關稅、汽油/柴油稅等。
- f. 減少企業及個人所得稅。

本方案預計在一年內減少企業一百億的成本，約等於新加坡 GDP 的 7%。舉電子業為例，新加坡競爭力委員會估計將可減少該產業 15% 的成本。新加坡

政府接受新加坡競爭力委員會的建議宣布一項 105 億的減低成本方案。包括大幅的降低工資、土地租金及電費等。

三、日本政策與措施

近年來，由於經濟發展呈現一長期停滯的情況，再加上勞動市場需求的不振，日本出現失業率逐漸攀升的問題。為了解決失業問題，以及為配合商業、服務業與資訊產業的發展，日本政府積極採取以下的政策來加以因應（APEC 1999， pp 56-58）：

- (1) 諮商及協助人力資源發展計畫（Projects for Counseling and Supporting of Human Resources Development）：「諮商及協助人力資源發展計畫」的目的係位協助非自願性失業的中高齡勞工（年齡在四十五歲到五十九歲）再就業，藉由人力資源發展的規劃及經由私人機構提供教育訓練。
- (2) 中小企業創造就業（Measures for Job Creation in small and medium-sized enterprises）：基於現今嚴苛的就業環境、產業變化及經濟活動的國際化，維持就業穩定及創造新的就業機會極為重要。因此，日本採取許多措施，希望藉由協助中小企業的聘僱理來達到創造就業機會的目標。
- (3) 其他政策的推動：除了上述計畫或方案的推動外，日本政府經由公共就業安全機構來調整勞動供給及需求情形，並在私部門活動的輔助及配合下，形成保護勞工的完整網絡。同時，有鑒於勞動供需快速的變動，公部門及私部門均致力於緩和變動的幅度。其中，私部門藉由派遣勞動、私部門就業安置方案和人力招募等活動來達到調整勞動供需狀況的目的。

日本的僱傭保險適用於所有產業，凡僱傭工人的企業，不論其行業和規模大小均可適用。同時，凡受僱於企業的工人都是保險對象，保險對象分為四種：一般職工，指老年職工、短工、日工三類以外的職工；老年職工，指從達到 65 歲之日前一天起到 65 歲以後繼續受僱於適用此項保險的同一業主（短工和日工除外）以及到達 65 歲之日以後重新受僱於適用此項保險的企業的老年人；短工，

指季節工和受雇於同一業主的時間不滿一年者；日工指按天或按 30 天以內期限受雇於企業的臨時工。

日本雇佣保險除保障工人失業時基本生活外，還舉辦「雇佣安定事業」、「雇佣改善事業」、「能力開發事業」和「雇佣福利事業」，以保障工人的職業安定。

1. 日本雇佣制度的失業給付

日本雇佣保險的失業保險給付有保障失業工人生活安定的「求職者補貼」和援助再就業的「就業促進補貼」。求職者補貼包括基本津貼、技術培訓津貼、住宿津貼、傷病津貼、老年求職者補助金、短工一次性補助金以及日工求職者補貼；就業促進補貼包括再就業津貼、就業準備金、轉移費以及跨地區求職活動補貼。

- (1) 基本津貼：基本津貼相當於日本失業保險法中的失業給付，付給一般職工中的失業者。但保險對象在離職之日前一年（如患疾病或負傷，最長為四年）投保六個月以上者，失業時方能領取基本津貼。離職之日前每個月做為工資支付的基礎天數達 14 天以上時，按投保一個月計算。基本津貼日額原則上為離職前 6 個月工資（不包括臨時工資）除以 180 所得數額的 80-60%，不滿最低保障標準（1984 年為 3210 日圓）時，按最低保障標準計。基本津貼的支付天數根據年齡或身心殘疾等所造成的就業難易程度以及投保時間而定，也就是說，中老年和身心殘疾等就業困難者或投保時間長者，支付天數較長。
- (2) 技術培訓津貼及住宿津貼：技術培訓津貼及住宿津貼皆在促進有領取資格者在職業培訓等機構更好地聽講，提高他們的職業素質，以便重新就業。技術培訓津貼包括聽講津貼、特定職業聽講津貼和通勤津貼。
- (3) 傷病津貼：傷病津貼是在有領取資格者提出求職申請後，因疾病或負傷而不能就業並不能領取基本津貼時，為保障短期間生活而支付的，其數額相

當於基本津貼日額。

- (4) 老年求職者補助金：考慮到老年人中長期就業或希望長期就業者甚少，對老年求職者按基本津貼標準，一次性支付補助金。其補助金數額，按求職投保時間長短支付。
- (5) 短工求職者補助：季節工和雇用期不滿一年的短工失業時，按其生活實際情況付給一次性補助金。短工一次性補助金相當於 50 天的基本津貼。但短工投保人接受公共職業訓練等達 50 天以上時，則不付給一次性補助金，而付給基本津貼等一般求職補貼。與非短工的一般投保人一樣，領取補貼必須在失業之後，但投保時間的計算，不同於一般投保人，一個月的工資支付天數超過 11 天即按投保一個月計算，4 個月受雇天數達 22 天便有資格領取補貼。
- (6) 日工求職者補貼：日工投保失業時，付給日工求職者補貼。日工失業時，領取求職補貼，其失業之日所屬月份前兩個月繳納 28 天保險費，補貼日額分 4 檔，保險費按日額繳納印花，亦分 4 檔。
- (7) 就業促進補貼：就業促進補貼包括再就業津貼、就業準備金、轉移費以及跨地區求職者活動補貼。按規定，基本津貼領取者，在基本津貼支付天數尚餘 1/2 以上時，如找到安定的職業並可以領取再就業津貼。再就業津貼金額按所規定的支付天數以及到就業之日前一天為止尚未支付的天數決定。

此外，基本津貼領取者中身體殘疾和 45 歲以上就業困難的人在公共職業介紹所而找到安定的職業時，可領取一次性就業準備金，其數額相當於 30 天的基本津貼；基本津貼領取者為從事公共職業介紹所所介紹的職業或接受公共職業介紹所所指定的公共職業訓練而需要更改居住地址或住處時，可領取轉移費；基本津貼領取者經所在地區公共職業介紹所介紹而進行跨地區的求職活動時，可領取必要的跨地區求職活動費。在上述就業促進補貼中，除再就業津貼只限一般投保

人外，其它補貼，只要準備一定條件也適用於短工和日工投保人。

2. 僱傭保險四項事業的內容與作用

日本的僱傭保險由日本政府勞動省（部）掌管，除發放失業給付外，還舉辦四種事業。

- (1) 僱傭安定事業：主要任務是當經濟不太景氣，產業結構發生變化以及其它經濟原因而不得不縮小企業活動時，為防止失業，穩定就業，如企業對其所雇用的職工採取歇業、教育訓練或派往下屬中小企業等措施，則給予資助。另外，業主如僱傭老齡者或殘疾人等就業困難為企業正式工，也予以資助。
- (2) 僱傭改善事業：主要任務是改善就業，預防失業。業主如推動退休年齡或繼續僱傭已到退休年齡的老年職工，則給予必要的資助。又如，業主在就業機會較少的地區新設或增設工作場所時，或為促進常年僱傭環節而採取措施時，也予以必要的資助。
- (3) 能力開發事業：主要任務是對業主等舉辦的職業訓練給予資助；充實公共職業訓練設施；舉辦期間講習和期間適應訓練；對為使工人掌握必要的知識、技能而舉辦再就業講習班的業主和接受訓練的職工給予資助；對組織職工參加公共職業訓練設施舉辦的職業訓練的中小企業主給予資助；對受國家委託進行技能檢定的中央和各都道府縣的職業能力開發協會給予資助。
- (4) 僱傭福利事業：主要任務是增進職工福利，如為跨地區就業的職工提供低租金的住宅，或給企業低息貸款建造住宅，以及興辦諮詢服務、文化體育、生活福利等設施。

3. 僱傭保險基金的來源

僱傭保險基金的來源，由國家、雇主和被雇者三方負擔，一般企業按工資

總額的 14.5% 繳納；農村水產業和建築企業，分別按工資總額的 16.5%、17.5% 繳納。參加僱傭保證金的單位於每年 4 月一次繳納，如繳納金額在 30 萬日圓以上的，分兩次繳納。逾期不交者罰以滯納金。職業安全所的監督檢察官對違章不繳者有權向法院起訴。國家則按失業部分，由雇主在每月工資中代扣代繳。

四、南韓政策與措施

為因應快速變動的勞動市場，南韓政府於一九九八年開始執行全方位失業政策（Comprehensive Unemployment Policy），政策的重點包括：減少失業、創造就業機會、就業安置及職業訓練與生活補助等。同時，南韓政府也動用預備預算，以增加勞動政策方案的經費（APEC 1999，pp59-64）。

總體而論，南韓政府政策的主要目標係為提早完成產業結構的調整；創造工作機會，提升勞工職場競爭力；協助失業勞工利用失業期間進行工作技能與第二專長訓練，使勞工具有迎向資訊與知識的二十一世紀所需的能力。

南韓的失業政策主要可分為兩大部分：一為積極政策方案，另一則為再僱用與失業勞工保障方案。積極性政策方案包括維持就業管道暢通與創造工作機會；再僱用與失業勞工保障方案則包括就業安置與職業訓練與社會照顧。

由於透過公共工程計畫、經濟投資及區域性經濟發展，越來越多的就業機會被創造出來，南韓政府也對戮力避免裁員和注重聘僱安全的企業提供特別的協助，例如延長企業信用保證等。為了因應日益嚴重的失業問題，失業保險已擴及所有規模的企業，社會安全網也增加對低收入失業勞工或破產公司員工的保障，使之有能力維持其基本生活。同時，政府也重新設計職業訓練課程，以幫助失業勞工獲得再就業時所需的工作技能。

1. 勞工就業

(1) 公共工程計畫（Public Works Projects）

為幫助失業勞工和創造就業機會，南韓政府特別推動「公共工程計畫」。

公共部門所創造的工作機會尤其對突發性、大規模的失業特別有幫助，目前正廣泛的為各經濟體所採用。

參與這些「公共工程計畫」的失業勞工必須在地方勞工主管機關或地方政府就業資訊服務中心登記，並從中篩選合格者；低收入失業勞工優先錄用。

「公共工程計畫」中包括一些高生產力計畫，例如提供電腦化人才訓練的電腦化計畫、公共設施的電腦化和網路圖書館體系的興建；社會福利計畫則包括一些老人、孤兒院、身心障礙者照護機構及學校等等設施改善與修整；公共計畫包括植林計畫及研究機構的實習；環保計畫則包括水污染防治與水資源再利用等。

「公共工程計畫」的本意在於藉由短期工作機會的提供，使失業勞工能獲得最低生活水準的保障。但是，越來越多具有生產性的計畫被地方政府發展出來，而中央政府也鼓勵私部門、非營利機構參與「公共工程計畫」，例如安排參與「公共工程計畫」的失業勞工加入這些組織擔任志工，並藉此拓展如環境保護或消費者保護等社區導向計畫。

(2) 加強職業訓練 (Enhancement of vocational training)

近年來，失業勞工獲得職業訓練的人數不斷的成長與增加。究其因，政府鼓勵失業勞工利用失業期間提升就業技能，以便能在經濟成長時獲得就業機會。此外，政府允許私部門如大學或私人職訓機構提供職訓機會，也是使的職訓人數成長的重要原因。

為了使職訓體系朝消費者導向的方向發展，南韓政府根據區域性的需求及市場需求來規劃職業訓練課程。同時，無論是職訓師、訓練材料及課程都配合市場需求來調整、修正，而職訓機構也獲得較大的自主權。

為加強成效，職訓的最短期限由兩週延長為四週；職訓及就業之間的連結也因訓練後就業的評估及誘因而強化。

在以往，職業訓練係以製造業為重點，目前逐漸轉變以資訊及知識產業為主，以期使勞工能適應二十一世紀資訊及知識導向的社會。基於未來產業發展及人力供給狀況，職訓的內容及課程都要加以調整。對於高素質的失業勞工，職訓課程以知識服務業為主，例如國際金融、文化、觀光、視覺藝術及網際網路等，並招募更多具有新技術的職訓師。經由這些計畫，失業期間將能更有效的運用以提升失業勞工的就業技能。

(3) 建構服務網路 (Establishment of a service network)

南韓政府擴充就業安全網絡，提供就業相關服務如就業安置、失業給付和失業政策措施索引等。同時，經由就業安全機構數量的增加，南韓政府就就業安置、失業給付及職業訓練等勞動政策的執行奠定更完整的基礎。

法律對私部門就業安全中心的開放及管理提昇了私部門在解決失業問題的參與。經由就業安全網絡的擴充及對失業人口的系統化管理，南韓致力於提升就業安全服務的品質及失業政策的效果。

2. 建構社會安全網以改善貧窮

社會安全網除了穩定失業勞工的生活外，更重視提供失業勞工重新獲得獨立的機會，以避免減少他們繼續工作的意願及延長財務上的困境。

將失業保險作為社會安全網最基本的一環，運用公共工程及職業訓練計畫予以強化，並對於長期失業、低收入的勞工提供其他的生活輔助措施，例如生活津貼、孩童免費就學及醫療補助等。

南韓自一九九五年七月開始實施失業保險，將其作為社會安全網的基礎。失業保險不僅是一項提供失業給付的保險，同時也是社會安全體系及勞動政策的一部份，並配合職業輔導、就業安置、職業能力訓練等措施以提升再就業。

在一九九七年之前，失業保險僅適用於員工三十人或以上的企業；一九九八年一月之後擴大至員工十人或以上的企業；同年三月擴大至員工五人或以上的

企業；同年十月進一步擴充至四人或以下的企業，幾乎涵蓋了所有的勞工。

勞工參加失業保險六個月或六個月以上，並遭遇非自願性失業時可以申領失業給付。給付的期間自兩個月至七個月。一九九九年四月一日之後，所有勞工均適用失業給付。

南韓政府瞭解穩定就業的重要，因此實施「永續就業協助措施」(support system for sustaining employment)，對於不因規模縮減、生產減少、銷售不佳及存貨過多等邊際因素裁員，而採用勞動力重新配置、工時縮減、職業訓練、暫時性解僱等方式維持就業的企業，提供六個月薪資及訓練費用二分之一至三分之二的補助。另一項獎勵措施為「招募津貼」(bounty for active recruitment)，對於企業每季招募五名或以上或是平均每月勞動力的百分之五的失業勞工，將可獲得六個月二分之一至三分之二薪資的補助。

五、美國政策及措施

面對現速變動的經濟情勢及高技術勞工報償增加的情勢，美國正尋求強化其勞動力發展體系及提升終身學習。一九九八年八月簽署的勞動力投資法 (Workforce Investment Act, WIA) 代表十五年來美國職訓體系重要的變革。勞動力投資法案提供一個獨特的全國勞動力準備及就業體系的架構。這項改革導因於美國經濟強勁的發展，以及創新和技術對經濟的影響日漸增加。高技能工作成長的速度為其他工作種類的三倍。許多雇主發現不易招募和是的員工從事高技能、高薪或新進的工作。在此同時，數以百萬計低技能或技能過時的勞工受困於低薪、無前景的工作。少數族裔青年的失業率雖已下降，但是比例仍然偏高。相對於教育程度較高的勞工而言，高中畢業勞工的工資呈現減少的狀況 (APEC 1999, pp 86-93)。

勞動力投資法能建立一個勞動力發展體系，讓所有試圖提升職涯發展的勞工都能獲得學習的機會，同時讓所有求職者包括低收入者、青少年、尋求非傳統訓練的個人、失業勞工等都能獲得高品質的資訊及服務。此項計畫由雇主、勞工

組織、教育訓練機構及社區團體共同推動完成。

勞動力投資法取代現行職業訓練夥伴法（Job Training Partnership Act，JTPA）。自一九八三年以來，職業訓練夥伴法為經濟上弱勢的勞工、失業勞工及其他在就業上面臨重大障礙者提供職訓的服務。然而，其缺點為選擇有限、資訊不足、計畫組織不良及不夠可靠。勞動力投資法將過去聯邦法令中關於職訓及就業服務成功的部分加以整合，進而提出以下的方向與目標：

- (1) 建立個人訓練帳戶（Individual Training Accounts，ITAs）：由勞工自行管理，讓勞工有更多自我選擇的空間。
- (2) 擴大運用核心就業服務的管道，例如技能檢定、職涯諮商、勞動市場資訊、求職協助（過去只提供失業勞工）。
- (3) 提供地方更大規劃的彈性。
- (4) 設立一次辦中心，整合就業服務與訓練。
- (5) 賦予各州、地方政府及訓練機構責任。

聯邦在此一勞動力發展體系中扮演領導者及協助者的角色，聯邦政府工作的重心在策略性計畫和知識發展，以及提供各州技術協助和資訊系統的基礎。經費由勞工部分配至各州，各州再依法分給地方政府。勞動力投資法允許經費支用在三個方面：成年人、非自願失業者及青年。用於非自願失業勞工經費的百分之二十，勞工部長保留做為全國緊急補助款（National Emergency Grants）、失業勞工協助及技術支援之用，全國性計畫如「就業工作團」（Jobs Corps）則由其它的經費支應。

1. 勞工就業

- (1) 一次辦中心（One-stop Centers）

「一次辦中心」是新勞動力發展體系的基礎，其功用在於將就業和職訓予

以整合，使需要者能更便利的使用職訓、教育及就業服務的資訊。「一次辦中心」提供範圍更廣的服務，例如使用電腦從美國工作銀行（America's Job Bank）瞭解就業資訊，提供如團體諮商的服務以滿足供需雙方的需求。特殊需求的勞工，例如身心障礙者、英語能力不足者、電腦技能不足者也可獲得協助。「一次辦中心」計劃成為一項社區資源，協助所有美國國民在職涯成長過程中都能獲得就業技能精進的機會，而不是僅僅成為急難時的救助機構。

「一次辦中心」所提供的服務具有三個層次：核心服務、密集服務、訓練服務，讓勞工能依序地獲得必要的服務：

a. 核心服務，包括：①資格審核；②建立檔案；③初步評估；④尋找工作、協助安置及就業諮商；⑤提供勞動市場資訊及訓練機構訊息，申請失業保險及其他服務；⑥後續服務。

b. 密集服務，包括：①對技能水準全面及專門的評估；②發展個人就業計畫；③團體諮商；④個別諮商及就業計畫；⑤短期職業教育前訓練

c. 訓練服務：對密集服務下仍無法就業的勞工提供訓練。訓練必須和當地的需求或勞工願意移動地區的需求有直接的關聯。「一次辦中心」提供所需要的技能及能幫助勞工獲得該技能之訓練機構的相關資訊，包括訓練機構在協助就業上的表現，參加者可選擇有興趣的訓練。除了少數例外，訓練都與個人訓練帳戶結合。個人訓練帳戶也許是訓練券、訓練卡、訓練基金等，視地方體系如何設計。

「一次辦中心」的功用之一是連結至失業保險體系。失業保險能持續對非自願性失業者提供經濟上的支援。藉由津貼的提供，至少可以協助失業者在求職期間能確保生活的維持。

根據勞動力投資法，所有成年人（無資格限制）均可獲得核心服務，接受核心服務後仍無法獲致工作者方可接受密集服務。密集服務優先提供給接受生活補助者及其他低收入戶。在以往，職業訓練夥伴法提供服務對象僅限於失業及身

心障礙等面臨再就業困難與障礙的勞工。

藉由勞動力投資法，企業、勞工及社區組織在方案設計及品質維護工作上能夠完全的參與。各州分別成立州及地方的勞動力投資委員會（Workforce Investment Boards），州層級的勞動力投資委員會協助州長發展五年計畫，並提供州長發展全州勞動力投資體系及勞動市場資訊系統的建議。地方性的委員會協助地方官員計畫及監督地方體系。委員會的成員由企業團體、勞工組織、教育機構、經濟發展單位、地區組織及民選官員所組成。青年會議（Local Youth Council）做為地區委員會的附屬團體，從事與青年有關的計畫。「一次辦中心」的執行人員由勞動力發展委員會遴選，地區委員會並需選擇訓練提供機構、監督執行及協助勞動市場資訊系統的發展。

為加強聯繫而設立一個網站作為聯邦及州政府、地區伙伴、參與者及其他有興趣的團體或個人討論勞動力投資法執行的論壇。透過網站，團體與個人能夠針對計畫的發展共同分享資訊、提出疑問、並提出解決問題的方法。

（2）就業百寶箱（America's Career Kits）

「就業百寶箱」是一項電子勞動市場資訊資源，為「一次辦中心」中的一項重要要素組成。「就業百寶箱」分為三個部分：「美國工作銀行」（America's Job Bank），「美國人才銀行」（America's Talent Bank，www.ajb.dni.us）；「職涯資訊網」（Career InfoNET，www.acinet.org）；「學習交際網」（Learning eXchange，www.alx.org）。「美國工作銀行」所包含的職缺涵蓋各領域，其中多數是由全國大小規模不同的企業所提供需要高技術的工作機會。求職者可經由「美國人才銀行」在網上張貼履歷表以促銷自己。「職涯資訊網」提供就業趨勢、工資水準及工作所需訓練的資訊。「學習交際網」提供公私部門求職者及雇主雙方溝通聯繫訓練及教育資訊的場所。

在網路上提供資訊產生了兩項利益：部分求職者自行處理求職事宜，使就業服務人員能服務更需要協助的人。此外，藉由履歷表、求職資訊及學習資源間

緊密的整合，使就業及訓練能擴展至數千家企業及數以千萬計的勞工。

(3) 就業工作團 (Job Corps ; Employment of Youth)

「就業工作團」是一項提供給弱勢青年的定點教育及訓練計畫。自一九六四年以來，美國共成立 118 個就業工作團，協助超過一百五十萬的青年脫離貧窮、失業、犯罪及社會救助，協助他們發展更好的未來。

「就業工作團」係全時、全年無休的定點計畫，提供全方位的訓練、教育及支援性服務，包括住宿、膳食、醫療及諮商等。本計畫提供職能開發、工作及社會技能訓練、及能力本位的職業及基礎教育。訓練項目包括營造、機械、修護、商業、簿記、零售、電腦等，並提供訓練後的就業協助。學員能參與「就業工作團」兩年。經過三十年的執行，「就業工作團」具有許多特徵：計畫形式及內容的一致性、聯邦高度的指引、連續性等。

「就業工作團」是勞動力投資法之下的一項獨立計畫，但是，「就業工作團」與各州勞動力發展體系及所在社區之間維持著密切的聯繫。

參加「就業工作團」的年齡需介於 16 至 24 歲；在經濟上處於弱勢；高中退學或需要更多教育或訓練；不得為假釋或緩刑；無重大健康或行為問題；來自破碎家庭。

「就業工作團」由政府、勞方及企業的共同參與執行。大型企業與勞工部簽約負責營運八十一個「就業工作團」。三十個「就業工作團」利用農業及內政部所管轄位於聯邦土地上的民眾活動中心。工會指導許多「就業工作團」之中的職業訓練。同時，有許多志願者協助結業的學員居住及其他短期性的援助。

近期的改革要求「就業工作團」和企業及社區之間加強聯繫，藉以強化和社區的合作及發展適合當地需求的技能。勞動力投資法的內容中也包括在各地設立青年會議，以發展各地和青年有關的活動。

(4) 勞工協助及再就業方案 (就業及社會安全網) (Worker Profiling and

Reemployment Services Initiative ; Employment and Social Safety Net)

本計畫之目的在使失業勞工在工資維持同一水準的條件下儘快再就業。辨別出哪些失業勞工可能會在找到新工作之前耗盡失業保險，因此加強就業上的協助以順利輔導就業。首先，依據勞工的教育程度、工作經驗、產業狀況、職業及勞動市場情勢加以分類，從中辨別出最弱勢的勞工，並在他們失業時給予再就業的協助，希望能減少失業的期間。申請失業保險給付者必須參加再就業服務以作為繼續支領失業保險的條件。再就業服務包括諮商、求職協助、職業介紹、就業安置等。藉由評估個別勞工長期失業的風險，本計畫可為勞動力發展計畫提供必要的服務及分配有限的資源。

在許多州，本計畫由失業保險、就業服務及經濟性非自願性失業勞工協助方案（Economic and Dislocated Worker Assistance, JTPA, Title III）的人員共同合作執行。

2. 工作場所措施以增進生產力及就業穩定

家庭及傷病假法（Family and Medical Leave Act, FMLA, 1993）藉給予十二個月期間內十二週的留職停薪假期，讓勞工得以兼顧工作及家庭。利用該假期的事由需為特殊家庭及傷病原因，包括新生嬰兒之生育及照顧；配偶及家屬嚴重健康問題；或勞工因嚴重健康因素無法工作。勞工銷假上班，雇主需讓其回復原職或同等之工作。本法希望能藉由立法及消弭就業性別歧視以達到此目的，同時增進兩性之間的工作平等。

家事及傷病假法適用於所有公部門機構（州、地方及聯邦政府）及僱用人數超過五十人的私人企業。勞工必須在同一雇主下工作超過 12 個月才適用本法。勞工部就業基準局工資及工時部門的人員監督本法在各機構的執行，並調查違法的申訴。

貳、派遣勞動政策與法制

對於「派遣勞動」有許多不同的稱呼，例如「臨時勞動」(Temporary work)、「機構勞動」(Agency work)或「租賃勞動」(Leased work)。儘管如此，可以確定的是，「派遣勞動」是一種臨時性的聘僱關係(Contingent or Temporary Employment Relationship)、非傳統或非標準的聘僱關係(Non-traditional or Non-standard Employment Relationship)、非典型的聘僱關係(Atypical Employment Relationship)或不安定的聘僱關係(Precarious Employment Relationship) (Willborn, 1997; Chaykowski & Giles, 1998; Andries, 1997)。不管對這些聘僱關係有哪些描述，這些聘僱關係所指涉的是一種非全時、非長期受聘僱於一個雇主或一家企業的關係。其中，「派遣勞動」是諸多非典型聘僱關係(採用國內習慣用語)比較特殊的一種，而且是最直接挑戰國際勞工組織「勞動非商品」(Labour is not a commodity)基本原則的一種非典型聘僱關係(Vosko, 1997)。

表4.3.1是經濟合作與發展組織(OECD)會員國暫時聘僱發展情形，它呈現出一個值得重視的發展趨勢；在資料齊備的十二個國家中，八個國家暫時性勞工的比例呈現出一增加的趨勢。在某些國家中，暫時性勞工比例增加的幅度十分可觀，例如法國增加162%，而西班牙則增加124%。

同樣地，以勞動市場如此高度彈性化的美國而言，暫時性勞工的僱用比例卻相對偏低(一九九五年只有2.2%)。儘管美國對於聘僱終止的限制較少，雇主對於暫時性聘僱的需求卻較不殷切。究其因，部分工時勞工的工資條件較全時勞工低，是導致部分工時勞工比例較高的主要理由。根據研究，部分工時勞工的工資水準通常較全時勞工低15%到20%。此外，一般而言，部分工時勞工獲得健康保險、退休金和特休假的可能性較低，雇主因而可以節省下相當大的成本負擔。

表4.3.1 部分OECD國家部分工時及暫時性勞工佔總就業人口比例發展情況

國 家	部 分 工 時 工 作			暫 時 性 工 作		
	1985	1990	1995	1985	1990	1995
奧地利 1	17.5a	21.3	24.8	15.6e	18.7	23.5e
比利時 2	8.6	10.9	13.6	6.9	5.3	5.3
加拿大 1	16.8b	17.0	18.6		7.5d	8.8e
法 國 2	10.9	11.9	15.6	4.7	10.5	12.3
德 國 2	12.8	15.2	16.3	10.0	10.5	10.4
愛爾蘭 2	6.5	8.1	12.1	7.3	8.5	10.2
日 本 1	15.8b	18.8	19.8	10.3	11.0	10.4e
荷 蘭 2	22.7	31.8	37.4	7.5	7.6	11.4
紐西蘭 1	15.3b	20.0	21.5	--	--	--
挪 威 1	29.6	26.3	26.5	--	--	14.0
西班牙 2	5.8a	5.0	7.5	15.6a	29.8	35.0
瑞 典 2	25.7	23.8	25.8	11.9a	10.0	12.5
英 國 2	21.2	21.7	24.1	7.0	5.1	7.0
美 國 1	18.4b	16.9	18.6	--	0.8d	2.2e

資料來源：Ozaki, M. 1999. *Negotiating Flexibility: The Role of the Social Partners and the State*. (Geneva: ILO.) p. 9.

註：1 OECD, 1996-97；

2 European Commission. DG, 1996, pp. 147-162。

a. 1987 資料；b. 1983 資料；c. 1984 資料；d. 1989 資料；e. 1994 資料。

在歐盟國家，暫時性機構勞動（Temporary Agency Work, TWA；即派遣勞動）正蓬勃發展中。根據國際暫時性機構聯盟（International Confederation of Temporary Work Business）所做的調查顯示，歐盟國家每年約有六百五十萬的勞工從事派遣的工作，而英國、法國、荷蘭與德國四個國家約佔其中的百分之九十。儘管資料並不如預期般的詳實及充裕，表 4.3.2 依舊提供有關 TAW 勞工占就業人口的比例、TAW 使用部門、成長狀況和定期契約勞動的發展狀況等資訊。總體而論，TAW 在歐洲的發展狀況具有以下特點：

- (1) TAW 的成長係一普遍的現象。
- (2) TAW 勞工占總就業人口的比例尚低，通常不超過百分之二。
- (3) 就個別國家而言，TAW 勞工多集中於特定部門、特定職業和（通常較低）

特定資格條件。一般而言，工業 TAW 勞工係以體力工和男性勞工為主，而第三產業（如服務業、公共服務業、零售業）TAW 勞工則係以女性勞工為主。

表 4.3.2 歐盟國家暫時性機構勞動僱用及發展情形

國家	TAW/總就業人口 (%)	成長幅度	使用 TAW 的部門別	定期契約/總就業人口 (%) *
奧地利	1.0	++ (since 1993)	工業	7.8
比利時	1.4	++	工業	6.3
丹麥	0.2	+	第三產業	11.1
芬蘭	0.4	++ (15% , pa)	第三產業	17.1
法國	1.9	++ (35.7% , 1997-8)	工業	13.1
德國	0.6	+	工業	11.7
希臘	ND	ND	ND	10.9
愛爾蘭	ND	ND	ND	9.4
義大利	ND	++ (since 1998)	工業、第三產業	8.2
盧森堡	3.0	ND	ND	2.1
荷蘭	2.5	++ (20% pa , 1993-7)	第三產業	11.4
挪威	0.5	+	第三產業	11.0
葡萄牙	0.5	+	工業、第三產業	12.2
西班牙	0.56	++ (1994- July 1999 , ND; since new law in Aug. 1999)	工業	33.6
瑞典	0.44	++ (50% pa)	第三產業	12.1
英國	1.0	++	第三產業	7.4

資料來源：European Industrial Relations Observatory (EIRO) , 2000 , "EIROBSERVER: Supplement." Jan. available at www.eiro.eurofound.ie p. ii.

註：*一九九七年資料，分別節錄於 Employment in Europe 1998 和 European Commission (1999)。²

ND 意指無資料。

一、國際勞工組織對「派遣勞動」的規範

國際勞工組織在一九九七年六月十九日正式通過「私立就業機構公約」(the Convention Concerning Private Employment Agencies, No. 181) 以取代「收費就業機構公約」(the Convention Concerning Fee-Charging Employment Agencies, No.96)。「收費就業機構公約」(No.96) 係於一九四九年正式通過，主要在規

範招募勞工與提供職業介紹。「私立就業機構公約」則承認私立就業機構的「雇主身份」，這是國際勞工組織第一次將派遣勞動的「三角勞動關係」合法化，並在該公約中對派遣勞動有諸多的規定。

「私立就業機構公約」共分為六章，第一章在於提供「派遣勞動」的背景說明；第二章在追溯「私立就業機構公約」(No.181)訂定前之相關規定，如「收費就業機構公約」的規範；第三章則係綜覽「私立就業機構公約」的架構；第四章則藉由考量各國有關「派遣勞動」之法制來評估「私立就業機構公約」；第五章在比較研究「私立就業機構公約」(與目前正在研擬有關「契約工」(contract labor)的公約草案，視其兩者之差異性並探討其合併規範之可能性；第六章評估「私立就業機構公約」(No.181)與研擬中有關「契約工」(contract labor)公約草案的重要性，以及兩者對於未來勞動關係發展可能有的影響。

「私立就業機構公約」對派遣機構、要派機構與派遣勞工所形成的「三角聘僱關係」(triangular employment relationship)有相當周全的規範，「私立就業機構公約」第十一條要求國際勞工組織會員國在規範「派遣勞動」時，須在下列事項對派遣勞工提供充分的保障：

- (1) 結社自由權，
- (2) 團體協商權，
- (3) 最低工資，
- (4) 工時，
- (5) 其他勞動條件，
- (6) 社會安全福利，
- (7) 職業訓練機會，

(8) 工作安全，

(9) 職災補償等。

此外，國際勞工組織為執行「私立就業機構公約」而訂定的建議書 (recommendation) 亦鼓勵國際勞工組織會員國在規範「勞動派遣」時，能透過立法要求派遣機構以書面的方式告知派遣勞工相關的勞動條件、禁止要派機構藉由雇用派遣勞工來取代長期僱用的勞工或罷工者的工作以及不對派遣勞工的移動性作太多的限制。

二、歐盟國家對「派遣勞動」的規範

大體上，無論是透過法律或是團體協商，歐盟國家對 TAW 規範的重點包括：暫時性機構的業務及行為、使用 TAW 的條件、三方之間的契約內容及責任、TAW 勞工的薪資和聘僱條件及暫時性機構勞工的權利等。

至於係透過法律、團體協約或同時透過法律及團體協約對 TAW 進行規範，各國作法不同；茲以表 4.3.3 來加以呈現。

表 4.3.3 歐盟國家對於暫時性機構勞動法律規範情形

法 律 規 範 程 度			
詳 細	尚 詳 細	粗 略	無
奧地利、比利時、法國、德國、義大利、盧森堡、荷蘭、挪威、葡萄牙、西班牙	瑞典	丹麥、芬蘭、愛爾蘭、英國	希臘

資料來源：同表 4.3.2，pp. i-ii。

本研究整理。

表 4.3.4 歐盟國家透過團體協約規範暫時性機構勞動情形

團 體 協 約		
全國跨部門層級	部 門 層 級	企 業 層 級
比利時、法國、義大利、芬蘭	比利時、法國、義大利、盧森堡、荷蘭、西班牙、瑞典、丹麥、芬蘭	奧地利、德國、義大利、荷蘭、西班牙、丹麥、英國

資料來源：同表 4.3.2，pp. ii-iii。本研究整理。

註：在部門協商層級，TAW 勞工的組織或團體多不存在。

在企業層級，協商多存在於與暫時性機構之間，也同時存在與使用企業之間。

各國立法及規範情形可大略區分為以下五種類型：

- (1) 自由開放：立法限制不多，或依據團體協約來加以約束；如奧地利、丹麥、芬蘭、愛爾蘭、荷蘭、瑞典、英國。
- (2) 期限限制：主要係以工作期限來加以規範，如德國。
- (3) 理由與期限限制：以使用企業使用的原因或理由及工作期限來加以規範，如比利時、法國、義大利、盧森堡、葡萄牙、西班牙。
- (4) 行業限制：多數國家規定營造業不能使用派遣勞工；除行政工作外，挪威是禁止其他行業使用派遣勞工。
- (5) 禁止：希臘禁止臨時勞動。

大體上，若以禁止(Prohibition)、規範(Regulation)、不規範(Non-regulation)三個標準來衡量，各國對於臨時勞動的態度有所差異。希臘是唯一一個國家將臨時勞動視為非法的，並加以禁止。有些國家則於最近立法開放臨時勞動，如義大利一九九七年的一九六號法(Law 196)。有些國家，如比利時、法國、德國、荷蘭等，制訂特別法詳細規定三方當事人的權利與義務。有些國家，如丹麥、愛爾蘭、英國，則以一般勞動法來加以規範。有些國家，尤其是產業層級的團體協商則扮演重要角色，如比利時、荷蘭、西班牙、芬蘭(EIRO, 2000.)。

表 4.3.5 歐盟國家對於暫時性機構勞動法律規範重點內容

國家	TAW 契約最長期限	企業運用 TAW 限制	與永久性勞工勞動條件一致	TAW 勞工工會/代表權利
奧地利	無	非常少	是	無特別規定
比利時	依據情況 15 天至 12 個月 (含更續)	相當多 (受雇員工替代、臨時人力需求增加、特定工作需求增加)	是	以暫時性機構為主
丹麥	無	無	否 (有些部門以團體協商定之)	無特別規定
芬蘭	無	無	否	無特別規定
法國	通常為 18 個月 (含更續)、在某些情況則為 9 個月或 24 個月	相當多 (受雇員工替代、臨時人力需求增加、臨時性工作需求增加)	是	以暫時性機構為主
德國	12 個月	有一些	否	分開, 但以暫時性機構為主
希臘	無	無	否	無特別規定
愛爾蘭	無	無	否	無特別規定
義大利	根據團體協商 24 個月 (含 4 次更續)	相當多 (替代、特殊技能、工作量增加、特定工作或技能)	是	分開, 但以暫時性機構為主
盧森堡	12 個月 (含 2 次更續)	相當多 (特定性、非永久性、非經常性工作)	是	分開, 但以暫時性機構為主
荷蘭	無	非常少	是	無特別規定
挪威	無	相當多 (員工替代、季節性工作、突發性工作; 除非團體協約另有規定)	否	暫時性機構
葡萄牙	6 至 12 個月	相當多 (受雇員工替代、臨時人力需求增加、短期性/季節性工作)	是	暫時性機構 (兩年之後則可加入使用企業)
西班牙	有些無限制、有些則為 6 個月 (根據團體協商則可達 18 個月)	相當多 (受雇員工替代、臨時人力需求增加、特定性工作)	是	以使用企業為主
瑞典	無	無	否	暫時性機構
英國	無	非常少	否	無特別規定

資料來源：European Industrial Relations Observatory (EIRO)，2000，"EIROBSERVER: Supplement." Jan. available at www.eiro.eurofound.ie p. ii.

表 4.3.5 係針對 TAW 契約的期限和更續、使用企業運用 TAW 的況狀、TAW 勞工勞動條件的公平待遇情形和暫時性機構勞工的工會/代表權利等項目進行比較。

(1) 暫時性勞動機構 (派遣機構; Temporary work agency)

除了愛爾蘭之外，所有國家都將暫時性勞動機構視為派遣勞工的雇主，而且必須履行所有勞動與社會安全法律責任。此外，在有些國家，暫時性勞動機構還必須提撥派遣勞工的職業訓練基金。暫時性勞動機構確實將管理權威賦予使用

企業或機構。在許多國家，安全衛生責任則由暫時性勞動機構與使用企業或機構共同承擔。有些國家則規定（例如比利時），當派遣勞工於使用企業工作時，若有違反法令規定情形發生時，使用企業應視同雇主。例如，當暫時性勞動機構未能支付薪資及提撥社會安全費用時，使用企業應負起責任。在法國，在派遣勞工於使用企業工作時，暫時性勞動機構對其之損害行為不負賠償責任。至於暫時性勞動機構是否可以向派遣勞工收費，大多數並未詳細規定。

除了丹麥、芬蘭、瑞典之外，多數國家都規定，暫時性勞動機構必須取得授權許可才可以經營。不過，荷蘭於一九九八年的修正案中將授權許可規定取消。雖然，各國對於授權許可的申請、獲得、撤銷等規定或有不同，但是「鉅細靡遺」是共同的特點。除此之外，另一項共同特點是，多數國家都要求暫時性勞動機構要提出保證金（Financial bail），以免暫時性勞動機構破產或無力償還等情形的發生。同時，多數國家都要求暫時性勞動機構要定期向主管官署或勞動檢查機構提出報告。

各國對於暫時性勞動機構授權許可的有效期限規定不同，但是，多數國家有一定期限的限制。對於未取得授權許可而營業的暫時性勞動機構，則訂有罰則或處罰規定。同樣地，對於使用企業未透過暫時性勞動機構而非法僱用，各國也訂有罰則或處罰規定。一般而言，除了比利時和德國外，工會在授權許可過程中並未扮演任何角色。

（2）派遣勞工（Temporary agency worker，暫時性機構勞工）

在多數國家中，派遣勞工與暫時性勞動機構之間的契約視為勞動契約。在愛爾蘭與英國，則被視為獨特性契約（Contract sui generis）。在荷蘭，究竟應視為勞動契約或事實關係則尚在討論中。在多數國家中，派遣勞工與暫時性勞動機構之間的契約多為定期契約。只有在德國，派遣勞工與暫時性勞動機構之間的契約是一種不定期契約。在西班牙和義大利，則由雙方之間自行決定。但是，義大利特別規定，在未派遣期間，暫時性勞動機構必須給付一定的報酬。所有國家都

規定，派遣勞工與暫時性勞動機構之間的契約必須是書面的。

多數國家規定，派遣勞工與暫時性勞動機構之間的契約必須明文訂定以下的規定：契約訂定的理由或原因、暫時性勞動機構證號、暫時性勞動機構稅務及社會安全註冊或登記證號、工作地點、工作期限、安全衛生資訊等。有些國家規定，若契約內容未能遵守前述規定，則被視為不定期契約。有些國家尚規定有試用期，但試用期限長短不一；葡萄牙則規定試用期限的禁止。

至於臨時勞動可以使用的理由或原因，各國規定不一。奧地利、愛爾蘭、英國沒有限制。其他國家則規定，必須基於明確的法定或協定的理由或原因，臨時勞動才可使用；這些理由大致上包括：請假、缺勤勞工的替代，特定工作的需要，暫時性工作的需要。有些國家則規定臨時勞動不可使用的情形或行業；例如，不可替代罷工中的勞工，不可派遣至一定期間前曾發生集體解僱情形的企業。一般而言，營造業通常是不准使用派遣勞工的行業。

在工作期限結束前，契約原則上是不可終止的，否則，必須給付一定的報酬或補償。有些國家，如義大利、盧森堡，規定若派遣勞工於契約訂定的工作期限結束之後仍繼續在使用企業工作，則派遣勞工與使用企業形成一不定期契約關係。而德國則是採取禁止的規定。

一般而言，就派遣勞工個別權利而言，公平待遇原則是適用的。就薪資而言，多數國家的法律或團體協約都規定，派遣勞工的薪資應不低於使用企業永久性勞工的薪資水準。甚至在法國，在派遣期間，派遣勞工有加薪的權利；同時，在工作期限結束前，若派遣勞工未能與使用企業訂定不定期契約，則可獲得補償。至於工作條件，則適用使用企業的工作條件。

關於社會安全權利，各國規定不同。一般而言，派遣勞工法定的社會安全權利與永久性勞工無異。而在英國，派遣勞工法定的社會安全權利的範圍不僅受到限制，同時並有年齡門檻的規定。至於派遣勞工其他補助性的社會安全給付或社會服務，則視與使用企業團體協約內容或使用企業的善意而定。在有些國家，

派遣勞工有獲得年終分紅與生產獎金的權利。雖然，德國規定，使用企業必須將就業機會訊息一併告知派遣勞工。但是，在實務上，這項規定只適用於設置經營協議會的企業。此外，多數國家有關解僱的規定也適用於臨時勞動。

在多數國家，由於派遣勞工被視為暫時性勞動機構的員工，派遣勞工只能就暫時性勞動機構行使集體行權利；而這些權利包括：資訊及諮商權、勞工代表組織的選舉權、罷工權。在有些國家，派遣勞工可以與使用企業的經營協議會進行諮商（如德國、盧森堡），或向經營協議會提起申訴（如西班牙）。

（3） 使用企業（要派企業；User enterprise）

使用企業與暫時性勞動機構之間訂定的通常是商務契約。除了愛爾蘭之外，多數國家都規定，這個契約必須是書面的。在契約中，特定權利義務條款必須加以載明，例如，暫時性勞動機構證號、暫時性勞動機構稅務及社會安全註冊或登記證號、使用企業的總部、契約訂定的理由和原因，工作內容、工作地點、工作所需資格條件、使用企業永久性勞工的薪資報酬、安全衛生風險等。只有丹麥及荷蘭未對使用企業與暫時性勞動機構之間的關係或契約做特別規定。

一般而言，當許可證照失效、取消或撤銷時，暫時性勞動機構必須知會使用企業。在有些國家，若使用企業與未取得許可證照的機構訂定契約時，則會面臨處罰，包括刑罰、罰金、罰鍰或派遣勞工與暫時性勞動機構的契約轉換成為與使用企業的不定期或定期契約等。在西班牙，當使用企業與暫時性勞動機構不存在著契約關係時，則所提供的勞務視為非法的。在有些國家，當暫時性勞動機構無法支付薪資或提撥社會安全費用時，使用企業必須承擔責任。暫時性勞動機構所繳納的保證金也是充作此用途。

使用企業與派遣勞工之間的關係涵蓋兩個重要的面向：管理權威、安全衛生規範。雖然，使用企業不是派遣勞工的雇主，但是，使用企業卻具有指揮監督的權力。因此，對許多工作條件尤其是工作時間上，使用企業對於派遣勞工的權益必須加以考量。此外，所有國家都規定，使用企業必須告知派遣勞工與工作有

關的安全衛生風險，並應該採取必要的預防措施以保障派遣勞工的權益。

除了愛爾蘭與英國之外，多數國家都規定，使用企業必須將使用派遣勞工的理由與人數告知勞工代表團體。有些國家更進一步規定，使用企業必須與勞工代表團進行諮商。德國與瑞典更規定，經營協議會對派遣勞工的使用有拒絕或否決權。在德國，當工作期限結束，使用企業欲僱用派遣勞工成為永久性勞工時，必須與經營協議會進行諮商。

三、美國對「派遣勞動」的規範

與日本、德國及義大利等國不同，美國並未針對「派遣勞動」直接立法予以規範。除了在職災補償責任、最低工資、安全衛生、就業歧視與團結協商權上稍有著墨外，對於派遣勞工在醫療保險、養老金以及其他福利上則無實質的規定。

由於派遣勞工是由派遣機構直接僱用，因此在絕大多數情形下，派遣機構皆須負擔雇主責任。而使用派遣勞工的要派機構，由於美國法律有所謂的「共同雇主」（joint employer）的概念，因此，要派機構有時也必須共同負擔雇主責任。要派機構是否構成「共同雇主」則須視個別法律規範而定，一般而言，用以決定要派機構是否需負擔「共同雇主」責任的主要判定標準是「要派機構對派遣勞工行使監督管理權的程度」。

在職業災害補償的問題上，派遣機構對派遣勞工所受到的職業災害需負擔「主要雇主責任」（primary responsibility）。但如果派遣機構沒有為派遣勞工購買職業災害保險，因而無法補償派遣勞工所受的損害，要派機構即須負擔「次要雇主責任」（secondary responsibility）。因此，在職災補償一事上，要派機構在派遣機構無法負擔雇主責任時，即須承擔職災補償責任。然而，在實務上，派遣機構與要派機構在簽訂要派契約時，雙方大多會在契約中約定由何者負擔購買職災保險與給付職災補償的責任。而在最低工資保障的問題上，要派機構與派遣機構皆有遵守「最低工資法」（minimum wage laws）規定的義務。

根據「職業安全與健康法」（the Occupational Safety and Health Act）的規

定，要派機構與派遣機構皆被視為「共同雇主」。因此，若派遣勞工的工作條件與工作環境有不安全之處時，要派機構與派遣機構皆會受罰。同樣地，在就業歧視相關法律的規範下，要派機構與派遣機構必須共同負擔雇主責任。當派遣勞工在要派機構服勞務而受到主管性騷擾時，該派遣勞工除可向該主管提出告訴外，尚可向要派機構與派遣機構提起損害賠償之訴。

在派遣勞工的組織與團結協商權方面，美國「全國勞工關係法」(the NLRA)有詳細的規定。當派遣勞工因參與工會相關活動而在工作場所受到歧視待遇時，不管行為者是要派機構或是派遣機構，兩者原則上皆須負責。派遣勞工不得加入要派機構的工會，只能加入派遣機構的工會，但要派機構有義務與代表派遣勞工的工會進行協商。因此，當要派機構欲終止其與派遣機構之間的要派契約時，要派機構須先通知代表派遣勞工的工會並與之協商（鄭津津，民88，頁87-88）。

由於目前美國對「派遣勞動」並沒有專法加以規範，派遣勞工因而只能透過派遣契約或團體協約的訂定來獲得有關醫療保險、有給休假、有給特別休假、與有給病假等福利。理論上，派遣勞工雖可參加派遣機構的工會，但若派遣機構的勞工並無代表工會，派遣勞工即無法透過團體協約的訂定享有上述的福利。因此，目前在美國，學界與勞工界已經有訂定專法的呼籲及主張。或許在可預見的將來，美國也步會上其他國家的後塵，以訂定法律的方式來規範「派遣勞動」（成之約、鄭津津，民88，頁48）。

四、日本對「派遣勞動」的規範

前言述及，依照統計資料顯示，由於內部勞動市場彈性化的高度發展，日本從事暫時性工作勞工的聘僱比例要比部分時間工作者來的低。然而，為促進就業和解決長期經濟景氣不振所引發的失業問題，日本政府對於「派遣勞動」的政策與法制基本上是朝向一更加開放的方向發展。

根據學者研究，日本派遣勞動事業的出現是始自於一九六〇年代中期，而一直到一九八五年才有所謂「勞工派遣法」的制訂與實施。在近二十年的時間中，

因為日本職業安定法第四十四條規定的禁止，日本派遣勞動事業的經營一直是處於違法的情況（邱駿彥，民 88，頁 6-7）。

根據日本一九八五年勞工派遣法的規定，為顧及勞工權益的保障，派遣勞動事業的業務範圍係採取正面表列的方式，而開放適用的行業涵蓋十六種之多，包括：

- (1) 資訊情報處理相關業務。
- (2) 機械設計相關業務。
- (3) 傳播媒體機械操作相關業務。
- (4) 媒體節目演出之相關業務。
- (5) 辦公事務機器操作相關業務。
- (6) 同步翻譯、筆譯、速記等相關業務。
- (7) 秘書相關業務。
- (8) 文書整理相關業務。
- (9) 市場調查相關業務。
- (10) 會計財務相關業務。
- (11) 貿易相關業務。
- (12) 商品展示介紹等需專門技術經驗之相關業務。
- (13) 公共運輸業等隨車服務員類似之相關業務。
- (14) 大廈清掃等相關業務。

(15) 建築設備之機器操作等相關業務。

(16) 櫃檯、服務中心、停車場管理等相關業務。

同時，為維繫傳統及典型僱用關係的正常發展，對於派遣機構與派遣勞工所定訂的勞動契約亦規定有期間的限制。前述十六種行業中，除第十四與第十五種行業外，其餘行業的契約期間係以一年為限（邱駿彥，民88，頁10）。

雖然，日本勞工派遣法於一九九〇年經過一次的修正，但是，修正的幅度與範圍相當有限。而比較大幅度與範圍的修正是一九九六年的修正。由於日本長期以來的經濟不景氣，為促進就業與人力資源的彈性運用，一九九六年的修正將行業與契約時間做更大幅度的放寬。在行業部分，除原有的十六種行業外，又新增了十種行業，包括：

- (1) 科學相關新產品之研究發展業務。
- (2) 有關企業營運調查、企畫等類似企管顧問之業務。
- (3) 書籍雜誌等作品製作之編輯業務。
- (4) 商品、包裝、廣告等設計相關業務。
- (5) 建築物室內設計等相關業務。
- (6) 廣播節目中具有專門知識經驗技術需求之主播、記者，及大型活動主持人等相關業務。
- (7) 教授或指導辦公事務機器學習之業務。
- (8) 電信或其他通訊器材說明、買賣等所需之相關業務。
- (9) 有關機械軟體設計、買賣、指導等相關業務。
- (10) 廣播節目所需舞台背景道具所需之調度、製作、操作、搬運等相關業

務（邱駿彥，民 88，頁 14）。

至於契約期間方面，除前述一九八五年規定中的第十四種及第十五種業務和一九九六年新增的第八種業務未限定契約期間外，其餘都是以一年為限（邱駿彥，民 88，頁 14）。

即便是一九九六年的修正對行業做大幅度的放寬，但是，為因應經濟的不景氣，以及順應行職業變遷的快速，日本政府於一九九九年對勞工派遣法又進行一次的修正。在這次修正中，對於行業係採取負面表列。換言之，除港灣運送業務、建設事業相關業務和經主管機關指定不適宜實施派遣勞動之業務外，所有的行業都可進行派遣勞動業務。同時，除以下業務外，派遣勞動契約期間不得超過一年，這些業務包括：

- (1) 對於勞工職業生涯期間能有效發揮其能力，且有助於僱用安定而無損及僱用習慣，經政令所定之業務。
- (2) 派遣事業的開始、轉換、擴大、縮小或廢止時，可預定在特定期間內完成的業務。
- (3) 派遣勞工從事要派公司所僱用的勞工於產假及育兒休假時的代替業務，及其他經省令規定類似性質的業務（邱駿彥，民 88，頁 17-18）。

無疑地，為促進就業及人力資源的彈性運用，近年來，日本對於「派遣勞動」係採取大幅開放的立場。儘管如此，為顧及勞工的權益，在日本勞工派遣法中仍有一些重要且必要的規定。例如，除了前述派遣勞動契約期間的限制外，在兩性工作平等法規的適用上，要派機構同樣被視為具有雇主的地位。此外，日本勞工派遣法也規定，派遣機構必須提供派遣勞工各種社會保險福利，而且對於派遣勞工的個人資料負有保密的責任。當然，為進一步保障派遣勞工權益，勞動標準法和勞工安全衛生法的規定也同樣適用（邱駿彥，民 88，頁 13-20）。

參、人力引進政策與法制

人力資源運用的國際化已經是一個常態；尤其是在全球競爭的壓力下，跨國性人力的引進或人力資源的運用勢必成為影響國家競爭力的重要因素之一。當然，在面對人力資源運用國際化的趨勢時，各國作法不一。因此，以下將針對新加坡、日本、韓國與美國等國人力引進政策與法制的演變情形加以說明及敘述，以進一步瞭解這些國家對於人力引進的立場與態度。

一、國際勞工組織對勞工移動的規範

國際勞工組織在一九一九年成立的宣言中，對移動勞工的生活與工作條件表示關心，並以保護在他國工作的契約勞工（Overseas Contract Workers）的利益做為基本責任。對此，凡爾賽和約第四二七條也宣示：「勞工不應被視為商品，所有工業化地區應努力遵守改善勞動條件的規定與原則，同時每個國家對所有獲得合法居留的勞工，在勞動條件的基準立法方面，應給與平等的經濟待遇。」（Böhning, 1991）

此外，國際勞工組織在一九二〇年關於失業的建議書（Recommendation Concerning Unemployment, No.1）中建議：「移民勞工的引進只有在兩國的協定下才被允許，且必須事先與雇主與勞工團體協商。」同時，國際勞工組織關於外籍勞工互惠對待的建議書（Recommendation Concerning Reciprocity of Foreign Workers, No.2）中要求：「在互惠的原則下，有關社會保障及組織自由方面，給予外籍勞工如同本國勞工的平等對待。」雖然，建議書不具約束效力，這兩個建議書顯然已經指出處理移民或外籍勞工事務的重要方向。

在勞工遷徙的趨勢下，以及在國際社會普遍的呼籲下，國際勞工組織更進一步在一九四九年通過移民就業公約和建議書（Convention No. 97 and Recommendation No.86 Concerning Migration for Employment）。公約要求國家提供其領土內合法的移民和外籍勞工，無分國籍、種族、宗教或性別，就下列事項

享有與其本國國民平等的待遇（公約第六條）：

- (1) 勞動條件方面：報酬（包括構成報酬一部份的家屬津貼）、工作時間、工作安排、有給休假、在家工作的限制、僱傭最低年齡、學徒訓練、婦女及少年人的工作。
- (2) 勞動三權方面：享有工會會員資格及團體協商利益。
- (3) 居住。
- (4) 社會安全的保障方面：包括關於職業傷害、生育、疾病、殘廢、老年、死亡、失業、家庭責任及其他依國家法令列入社會安全制度項目的法律規定。
- (5) 徵收的就業捐稅或捐獻。

第八十六號建議書則強調，促進國際人力資源的分佈，尤其是人力過剩會員國的人力流向人力不足的會員國，應為各會員國的一般政策。同時，各會員國採取的措施應顧及其國內的人力情況及應與雇主及勞工組織諮商有關移民勞工就業的所有問題。

另外，一九五五年國際勞工組織通過有關低度開發國家與地方移民勞工保障的建議書（Recommendation No.100 Concerning the Protection of Migrant Workers in Underdeveloped Countries and Territories），旨在消除對移民勞工的任何歧視。同時，為執行本建議書中的規定，行政服務組織應與其境內有關雇主及勞工組織合作，提供移民勞工必要的保障。會員國所屬的行政當局應在其能力範圍內採取所有措施，有效執行本建議書所規定的最低標準。（該建議書第五十二、五十三、五十五條）

最後，國際勞工組織於一九七五年通過的移民濫用限制及平等機會與待遇促進公約（Convention No. 143 Concerning Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant

Workers) 中重申，每一會員國應尊重移民勞工的基本人權。該公約主要分成兩大部份：

- (1) 禁止非法移民勞工的僱用。每一會員國應採取所有必要及適當的措施，抑止移民勞工非法就業，及僱用非法移民勞工，包括對於非法進行人力輸送活動的個人給予制裁、制訂法令規章與罰則有效檢查移民勞工的非法就業等。(第三至第七條)
- (2) 平等的機會及待遇的促進。會員國應制訂政策，經由適合國情的方法，促進及保證移民勞工及其家屬合法地在其轄區內，在有關就業安全的保證、轉業的規定、失業救濟及再就業、社會安全、工會及文化權利、個人及集體的自由等，享有平等的機會及待遇。(第八、十條)

除了國際勞工組織透過公約和建議書來推動對於外籍勞工權益的保障外，另一項關於外籍勞工人權保障的趨勢，是對於外籍勞工溝通與傳播權利的重視。換言之，外籍勞工不應該只侷限於知的權利的獲得，而更應該擁有說的權利和傳播的權利。外籍勞工不應該只是資訊的接受者，而應該成為傳播過程中積極的參與者，具有表達意見的管道和平等權利 (Hujanen, 1989)。由於外籍勞工在勞工輸入國中弱勢的社會及法律地位，傳播媒體對於外籍勞工所塑造的形象經常是負面的，再加上傳播媒體對增進外籍勞工與當地民眾彼此間的瞭解未善盡協助的功能，外籍勞工於是受到許多的誤解。因此，外籍勞工不僅應該有獲得資訊的權利 (Information *FOR* Migrant Workers)，更應該有爭取傳播媒體製作有關外籍勞工資訊的權利 (Information *ABOUT* Migrant Workers)，以及外籍勞工自己製作資訊的權利 (Information *BY* Migrant Workers) (Hujanen, 1989, pp 110-111)。

綜合上述可知，國際社會關注的焦點，不僅僅是要重視移民或外籍勞工的人權 (Human Rights)，也要重視對其不人道的作法 (Inhuman Wrongs)，更要重視其身為人的權利 (Right to be Human)。因此，為達到外籍勞工權利保障的目的，國際勞工組織和人權團體大體上提出以下的重點：

- 第一、對外籍勞工的勞動條件加以保障；
- 第二、對外籍勞工的居住條件加以保障；
- 第三、提供外籍勞工必要的社會安全制度的保障；
- 第四、外籍勞工的引進必須事先與雇主與勞工團體進行協商；
- 第五、提供外籍勞工勞動三權的保障；
- 第六、禁止非法移民的雇用；和
- 第七、滿足外籍勞工知的權利，以及說與傳播的權利。³

二、新加坡的政策與法制

在亞洲國家中，新加坡移入人口所佔的比例最高。根據一九九〇年新加坡人口普查的資料顯示，新加坡移入人口佔總人口的比例為百分之三十。當然，這百分之三十的移入人口中並非都是勞工，技術及非技術勞工所佔的比例約佔移入人口的百分之六十七。（Stalker 1994, p 255）

新加坡對於人力引進的政策立場相當的明確與堅持，即對技術與專業人力的引進沒有太多條件的限制，對低技術或非技術人力的引進則定位為「對抗經濟景氣循環和調節勞動市場人力供需」的功能和角色。除此之外，新加坡政府對於低技術或非技術人力的引進採取兩項管控的措施及方法：一為規定企業僱用的比例上限（例如，製造業不得超過總員工數之 50%，營造業則不得超過總員工數之六分之五），另一則是課徵勞工稅（每個外勞每個月課徵的勞工稅為 200 到 450 元新幣之間）。因此，新加坡人力的引進呈現出一個趨勢，即技術與專業人力的引進數量呈現一相當穩定的態勢，而低技術或非技術人力的引進數量則與經濟景氣變動產生關聯（Stalker 1994, pp 255-256）。

除了僱用比例上限和課徵勞工稅之外，新加坡政府還採取以下的措施來進

行管理，這些措施包括：

- (1) 限制勞工居留期間：一般勞工的聘僱期限為兩年，期滿得以展延，每次為兩年。非技術人力最長可工作六年，低技術人力最多為八年。專業技術人力的工作期間為三年，如具有特殊專長者可申請永久居留。另家庭幫傭的工作期限可沒有限制。申請聘僱外勞之年齡及最長工作期限可見表 4.3.6。
- (2) 保證金制度：對所有非馬來西亞籍之低技術人力於入境前課徵雇主新幣 5,000 元（約合新台幣 100,000 元）的保證金，倘雇主未能將勞工於工作期滿時遣送出境，該筆保證金將被沒收（行政院勞工委員會職業訓練局，民 86）。
- (3) 採取嚴峻刑罰：為遏止非法雇主與外籍勞工，新加坡政府於一九八九年實施一項新的規定，凡是非法外籍勞工都要被處以三個月的監禁及鞭刑，而僱用非法外籍勞工人數在五人或五人以上以上的雇主也要被處以鞭刑（Stalker 1994, p 257）。

由於對家庭幫傭的限制較寬，再加上需求殷切，新加坡外籍家庭幫傭的人數是引進人力中最多的一群。根據統計，新加坡的外籍家庭幫傭人數多達十萬人。根據一份新加坡的受訪資料顯示，高達百分七十五以上的受訪家庭表示一日都不能缺少外籍家庭幫傭（Foreign domestic helper）的協助（Battistella & Asis, 2001）。

為減少對於低技術及非技術人力的依賴，新加坡政府也積極地採行一些的方法來加以因應，這些方法包括：促進產業升級；加強生產自動化；吸收具有專業技術之外國人；充分利用本國勞工以提升生產力，如提昇婦女之就業率、鼓勵部分工時聘僱及延長退休年齡；嚴格取締非法外籍勞工；和提供租稅誘因，鼓勵婦女多生和留在勞動市場等。

表 4.3.6 新加坡聘僱外勞年齡限制及最長工作期限

工作證類別	外勞提出申請年齡		最長工作年限 (如健康狀況許可)
	最低	最高	
技術工(包括所有的外勞行業及國別)	十六歲	五十歲	可工作至六十歲
家庭幫傭			
一、非傳統來源外勞	十六歲	五十歲	可工作至六十歲
二、馬來西亞外勞	十六歲	五十八歲	可工作至六十歲
其他各類外籍勞工			
一、非傳統來源外勞	十六歲	五十歲	四年 六年(通過 NTC3 實務檢定或同等檢定)※ 八年(通過 NTC3 實務及理論檢定)
二、馬來西亞外勞	十六歲	五十八歲	可工作至六十歲
三、北亞洲外勞	十六歲	五十歲	可工作至六十歲
四、中國大陸外勞	十六歲	五十歲	可工作至六十歲

資料來源：行政院勞工委員會職業訓練局，民 86，新加坡外籍勞工行政業務考察報告。

三、日本的政策與法制

配合著日本企業的國際化發展，日本外籍勞工的大量引進或流入大約是始自於一九八〇年代後半期 (Imano 1997, p 168)。而截至近期為止，根據日本政府的統計，扣除永久居留外籍人士和日本國民配偶的人數之後，截至公元二千年，約有六萬七千的外籍人士在日本工作；其中，百分之二十係屬於專業人員，百分之八十是非專業人員。事實上，日本政府對於非專業人力的引進一直是抱持著保留的態度。因此，合法引進的非專業人力似乎相當有限。儘管如此，根據估計，持觀光簽證、逾期居留或其他原因而非法工作的外籍人士人數約有二十五萬人之多 (Battistella & Asis ed, 2001)。

日本對於包括外籍勞工在內的外籍人士的管理係以移入管制與難民認可法 (Immigration Control and Refugee Recognition Act, ICRR) 做為依據，而其規定可以申請居留身份的類型包括：外交官、工作有關身份 (work-related status)、文化活動、短期訪問、大專院校學生、大專院校先修班學生、演藝工作人員、研

習生 (Trainee)、家屬、永久居留者、日本國民眷屬、永久居留者之眷屬、長期居留者等。因此，當外籍人士欲取得在日本工作的資格，必須取得前述所謂「工作有關身份」，而這些身份包括：技術勞工、學者、研究人員、企業內調職人員、工程師、投資人、企業主管等十七類。同時，對於取得永久居留、日本國民眷屬、永久居留者的眷屬、長期居留等身份者，在工作或其他活動上則沒有任何限制 (Koichiro 1997, pp 168-169)。

根據以上所述，大體上，在日本從事工作的外籍人士中包括以下五種類型：

- (1) 具有工作有關身份的外籍人士；
- (2) 取得永久居留、日本國民眷屬、永久居留者之眷屬、長期居留等身份者；
- (3) 事先獲得核准且工作時數未超過法律規定的外籍學生，包括大專院校學生和大專院校先修班學生兩種；
- (4) 外籍研習生；
- (5) 非法工作的外籍人士，包括逾期居留和與簽證目的不合者兩類 (Koichiro 1997, pp 170-172)。

在以上各種類型中，外籍研習生可以說是滿足企業人力需求最主要的來源。日本研習制度是相當地複雜，而要參與這項制度至少必須符合三項的要件：

第一、提供訓練企業 (receiving company) 應該提供完善的訓練設施、設備與人員，並應提供研習生住宿、訓練津貼和意外保險等。

第二、關於訓練時間的安排，至少三分之一的訓練時間應該做為職外 (off-the-job) 訓練之用。

第三、派出研習生的機構應該是提供訓練企業的分支機構，或是與提供訓練企業

有密切往來的機構 (Koichiro 1997, p 174)。

事實上，日本研習生制度經過相當時間的發展歷程。在一九八〇年代及一九八〇年代以前，日本研習生制度係以三個管道或方案做為基礎，一為「政府間管道」(Inter-government Based Channel)，即日本政府代訓友邦國家的政府官員，而所有費用由日本政府負擔；二為「私部門接受政府補貼管道」(Private Channel With Subsidies)，即提供技術援助的民間或非營利機構接受政府補貼對研習生進行訓練；三則為「私部門不接受政府補貼管道」(Private Channel Without Subsidies)，即民間企業提供其海外分支機構或密切往來機構的研習生訓練，而並未接受政府的補貼。在這三種管道之中，藉由「私部門不接受政府補貼管道」而引進的研習生所佔的人數比例最高 (Koichiro 1997, pp 175-176)。

由於一九八〇年代所採行方案遭受到「滿足大型企業需要」的批評，自一九九〇年代起，日本的研習生制度開始進行修正與調整。首先，為滿足中小企業的需求，日本政府提出「雇主組織管道」(Employers' Association Channel)的方案。根據方案的設計與規定，凡是加入雇主組織的企業都可接受任何國外企業研習生代訓的申請，而不再侷限於海外的分支機構或往來密切的機構的申請。同時，根據規定，雇主組織必須負責，並就訓練事項進行監督。顯然地，在這個方案之下，中小企業人力引進尤其是基層人力引進的需求也可以因此而獲得滿足 (Koichiro 1997, p176)。

除了「雇主組織管道」方案外，另一項稱為「實務技術研習制度」(Practical Skills Training System)的方案也開始實行。與過去不同的是，取得「實務研習生」(Practical trainee)資格的外籍人士可以合法工作。「實務研習生」除了不能轉換企業外，所獲得的待遇與一般的勞工相同。事實上，「實務技術研習制度」是過去研習生制度的延伸，因為凡是通過技能測試的研習生便可取得「實務研習生」的資格，而研習生與「實務研習生」的居留時間總共不得超過兩年的時間 (Koichiro 1997, pp 176-177)。

或許有感於人力引進的需求，日本政府又準備修改入境法規，賦予外籍實

習生 (Foreign intern, 即實務研習生) 在日本居留的身份。根據日本現行入境法律的規定, 在日本政府指定的五十九項工作項目中, 當外籍研習生 (Trainee) 在中小企業完成訓練並通過測驗之後, 可以取得實習生 (實務研習生) 的資格和繼續留在企業裡工作。而預備修正的規定中, 將對外籍實習生 (實務研習生) 繼續提供最長兩年的工作許可 (Battistella & Asis ed, 2001) 。

除此之外, 為因應資訊及通訊產業的發展, 日本郵政與電信部希望放寬資訊科技人員引進的條件 (工作經驗由原來十年或十年以上的要求降低為二至三年的工作經驗) 和工作期限的限制, 以進一步吸引資訊科技人員來日工作。根據估計, 在一九九年中, 在日本合法工作的十萬八千人的外籍人士中, 只有三千六百多人是屬於專技人員, 而預期在公元二〇〇五年之前, 日本政府希望再引進三萬名的資訊科技專業人員 (Battistella & Asis ed, 2000) 。

四、南韓的政策與法制

一九六〇年代及一九七〇年代時期, 南韓是契約勞工 (Contract worker) 的主要輸出國之一。在當時, 南韓輸出的勞工人數多達二百萬人次。然而, 自一九八〇年代起, 由於工資水準的上揚、教育及就學的需求和擇業觀念的改變, 南韓的製造業與營造業開始出現勞動力短缺的問題。根據估計, 在一九九〇年代初期, 南韓勞動力短缺人數約為三十六萬人, 約佔勞動力的百分之七點五 (Stalker 1994, pp 262-264) 。

儘管如此, 南韓政府當時並未考慮開放引進外籍勞工來因應其勞動力短缺問題。結果, 外籍人士逾期居留、非法工作的人數日益增加; 其中, 華裔韓人 (Chinese-Korean) 及菲律賓人所佔的比例分居第一和第二。面對這樣的情形, 南韓政府因而於一九九二年提出所謂短期性研習許可 (Temporary job-training permit) 計畫, 一方面提供這些逾期居留、非法工作的外籍人士取得合法工作的管道和機會, 另一方面也允許在海外有分支機構的企業能引進勞工從事研習的工作 (Stalker 1994, pp 264-265) 。

儘管南韓政府提供這樣的計畫來滿足企業勞動力的需求，以及因應外籍人士逾期居留、非法工作的情形，很顯然地，效果是相當有限的。事實上，根據估計，截至公元二千年十月底為止，在南韓的外籍人士人數已超過五十萬人。同時，根據估計，在南韓工作的外籍人士約有二十三萬人；其中，約十六萬人是屬於非法工作（ Battistella & Asis ed.，2001）。

有鑒於此，南韓政府決定揚棄過去的保守心態，正視人力引進需求問題，並對人力引進進行更系統化的規劃與管理。南韓政府預計於公元二〇〇二年一月開始實施聘僱許可制度（Employment permit system），以便對引進的人力提供更好的待遇及進行更系統化的管理。根據規劃的方向，韓國政府預備設立一委員會，由委員會負責人力引進數量的評估與決定。同時，對於引進的人力，將提供最長三年的工作期間。而為保障外籍人士的權益，集體勞動權與個別勞動保護的法律規定也一體適用。此外，為保障本國勞工的工作權，雇主在引進外籍人力之前，應完成國內招募程序。而為解決人數高達十多萬非法工作的外籍人士的問題，韓國政府也預備提供一至二年的寬限期，允許部分的非法工作的外籍人士能合法在韓國工作（ Battistella & Asis ed.，2001）。

自以上的敘述可知，在一九八〇年代南韓成為一勞工輸入國之後，南韓政府並未提出一套有系統的方案，就人力引進的問題加以處理。而到一九九〇年代初期，南韓政府也是師法日本的作法，提出類似於研習生的方案來因應企業人力引進的需求問題。然而，由統計資料顯示，效果是相當有限的。因此，南韓政府將於近期內實施所謂聘僱許可制度，針對人力引進問題進行有系統的規劃與管理。據信，這項即將實施的方案和計畫應該是參考我國和新加坡等國的作法而形成的，其成效如何尚待觀察與檢驗。

五、美國的政策與法制

長期以來，就人口移入或人力引進的數量而言，美國移入或引進的數量大概要比世界其他國家加總的數量還要多（Stalker 1994，p169）。由於美國人口移入或人力引進的歷史相當久遠，要瞭解美國政策或法制的走向必須就其人口移入法

規的演變來加以探討。

美國人口移入法制的發展可以第二次世界大戰為分水嶺。而在第二次世界大戰以前，美國主要係針對東、南歐及亞洲的人口移入加以限制。而在第二次世界大戰之後，人口移入法規則經過數次的修正；而每一次的修正則凸顯出美國國內各種利益的角度與不同方向的考量。

1. 一九五二年人口移入及歸化法和一九六五年的修正案

一九五二年人口移入法雖然未針對西半球國家移入人口數量加以設限，卻確立移入人口的優先制度（Preferential system）。然而，優先次序仍是以所需之勞工技能為主。同時，所謂之「德州條款」（Texas Proviso）亦囊括其中，依據該條款：雇主僱用非法移入人口者，不罰。結果顯然是，大量的非法勞動人口湧入。

到了一九六五年，美國國會通過人口移入法之修正案。在修正案中，人口移入優先次序重心轉移至家庭團聚條款上，而非對技能和專業知識的需求上。同時，對西半球國家移入人口人數作整數之數量限制，對東半球國家則作個別之數量限制（成之約，民 82，頁 79）。

2. 一九八六年人口移入改革及控制法（IRCA）

由於第二次世界大戰前後對來自西半球國家人口移入數量的不設限，卻於一九六五年和一九七七年間縮緊進入的管道。結果，非法移入人口的數量年年增加。面對此一發展情勢，於是而有一九八六年人口移入改革及控制法的通過。

大體上，一九八六年人口移入法仍然承襲以往配額與移民優先等制度規定，卻針對非法移入人口的遏阻採行了以下的措施：雇主罰則，特赦條款和農工計畫。雇主罰則乃否決了所謂的「德州條款」（Texas Proviso），對僱用非法移入勞動人口之雇主施以懲罰。特赦條款則是提供一九八二年一月一日以前非法居留之外籍人士特赦的機會，目的在解決在美國境內數量龐大之非法移入人口。此

外，一九八六年人口移入法提供了「補充性農工」(Replenishment Agricultural worker, RAW)計畫和「特別農工」(Special Agricultural workers, SAW)計畫，以緩和農業利益者之壓力。依據「特別農工」計畫，在一九八六年五月一日前十二個月內曾在農場工作至少九十天之非法外籍人士得申請臨時居留，在經過十二至廿四個月後，得調整為永久居留。至於「補充性農工」計畫，獲得暫時性工作許可簽證之外籍人士必須在農場工作連續三年每年九十天，才可申請永久居留。在獲得永久居留之後，外籍人士必須再在農場工作五年之後，才可申請歸化(成之約，民 82，頁 80)。

綜合而論，雇主罰則和特赦條款是在解決非法勞動人口移入之問題，而農工計畫卻是為了彌補因非法移入人口來源斷絕而到影響之農業生產者對人力之需求。基本上，兩者之間所預定之目標有其矛盾之處。前者在切斷對他國勞動人口之依賴，而後者卻是在延續這樣的關連性；再加上移入人口親屬鏈的特性，可瞭解非法外來人口的進入管道是無輕易封閉的。

3. 現階段管理制度法規：一九九〇年人口移入法

美國政府對一九九〇年末通過人口移入法；該法長達二百七十七頁，共分八章，依序為移民、非移民、家庭團聚及臨時保障身份、歸化、執法、遞解出境、雜項、和教育及訓練。

基本上，一九九〇年人口移入法仍承襲過去以往規範人口移入法案之傳統，專注人道精神和家庭團聚條款；在經濟需要(Economic Need)的考量上則增加了投資管道的人口移入的一項新的嘗試；雇主罰則仍然持續以阻遏非法勞工的流入和僱用；設立「合法人口移入改革委員會」進行人口移入政策之全面性體檢(成之約，民 82，頁 80)。

在長期人口移入方面，仍採行配額及優先順序兩項制度，全球人口移入數額包括親屬移入人口和應聘移入人口。其中，在親屬人口移入部分特別提供獲特赦移入人口的配偶及未成年子女，這項規定是延續一九八六年特赦條款之精神

(成之約，民 82，頁 81)。

對獲特赦之非法移入人口提供一項家庭團聚的機會。在應聘移入人口部分，增加投資管道的人口移入配額一項誠屬創舉，目的是為衰退中之經濟打一劑強心針。為了配合新法的實施及改善勞動市場供需失衡情況，美國勞工部將進行一項實驗性計畫，即所謂的「勞動市場監視系統」，調查不超過十種職業的勞動市場，以決定各該職業是否有勞力短缺或過剩情形，並作為核發勞工證的決定參考依據。同時，為達到本國勞工權益保障之目的，雇主在申請勞工證前，須將申請勞工證一事通知相關工會，雇主須將通知張貼於公司內部，以告知員工。換言之，政府希望透過工會或其他勞工組織但負起制衡、監督的角色，使得移入勞動人口布置對本國勞工產生太多負面的衝擊（成之約，民 82，頁 81）。

就非長期移入人口規模而言，一九九〇年法案除了以往的臨時勞工及受訓人員之 H 類簽證，跨國企業人員之 L 類簽證和學生之 F 類簽證外，並新設在科學、藝術、教育、商業上具特殊成就之 O 類簽證，運動員與演藝人員之 P 類簽證，國際文化交換人員之 Q 類簽證，神職人員之 R 類簽證。這些簽證在核發前，需徵求同業組織及工會的意見。至於有關學生校外工作規定方面，對學生的要求規定減少，卻相對增加雇主的責任及要求。自一九九一年十月一日起，外籍學生可從事與學科領域無關的全職或兼職工作。而雇主需向外籍生就讀的學校以及勞工部證明：雇主曾公開徵求從事該職的美國勞工六十天以上，外籍生的薪資不低於公司內從事同樣職務者，亦不低於該行業之一般薪資（成之約，民 82，頁 81）。

一九六六年法案至中規定了雇主罰則，期能對非法移入勞工的僱用產生遏阻作用。然而，非法移入勞工的僱用是否因而減少尚值得商榷，但是卻可以肯定的是許多合法居留之外籍人士卻因姓名、外貌、口音類似於非法移入勞工而在求職上受到歧視。由於人權的保障，統一身份制度不可行；但是，在雇主罰則不願被放棄的情況下，只得在現行法令中增列加強反歧視條款的民眾教育，希望以加強教育來防止歧視。同時，並增加反報復保護條款：雇主不得因雇員提出歧視訴訟，或有意提出該投訴，或曾參與歧視調查工作、協助調查、作證等行為，而恐

嚇、報復該雇員或對之施以壓力，報復行為也將被視為歧視。在教育及訓練上，規定勞工部長必須提供各州經費以訓練和教育美國勞工(成之約，民 82，頁 82)。

自以上的敘述可知，阻遏非法移入人口的湧入和振興及配合美國經濟成長可說是一九九〇年管制人口移入法規之主要目的。後者則以開放投資管道之人口移入為訴求重點，同時並對外籍學生的校外打工做放寬規定。希望能不仰賴非法移入勞動人口即能滿足企業對勞動力之需求。在遏阻非法移入人口上，除了延續以往之雇主罰則外，並加重雇主保障勞工權益的責任。

總而言之，長期以來，美國在處理人口移入問題上是有著一貫的邏輯思維存在的，也就是以所謂人道主義(家庭團聚)做為政策制訂的主要依據。只是當美國面臨許多國際的競爭壓力時，人道主義也就不再成為考量的重點，經濟需求(Economic Needs)成為政策制訂的主要方向與目標。因此，開放投資管道之人口移入，對外籍學生校外打工的規定加以放寬，以及減少家庭團聚條款的配額，在在證明美國人口移入及人力引進政策重點的轉變。尤其是近年來，當各國爭相吸引專技人員的流入時，美國也不落人後。在美國高科技產業的遊說下，美國國會也已經立法通過提供專技人員引進的固定配額，在在顯示美國人口移入或人力引進政策已逐漸朝向經濟需求為考量的重點。

第四節 勞資關係

壹、全球化對勞資關係的影響

在全球化、國際化的趨勢下，各國的勞資關係受到二種力量的衝擊，（1）彈性勞動市場與彈性管理的需求；（2）外資在一國經濟成長過程中扮演愈來愈重要的角色，為了吸引外資，各國的勞資關係必須具備充份的彈性管理外，亦需提供穩定的、安定的勞資關係。罷工事件，勞資爭議事件被視為外資的剋星，是各國政府所極力避免的事情。（3）全球化、國際化形成自由經濟思潮的興起，自由經濟學者主張小政府，反對任何干擾市場運作的制度性因素，工會、團體協約均屬影響制度性運作的因素，因此受到壓制。

基於以上之種種原因，我們可以很清楚地看到近年來工會與團體協商的活動在全球各國快速下降中，北歐國家是一例外。美國在 1955 年工會最盛時，每四個勞動人口中便有一個是工會會員，現在下降到 10 個勞動人口中才有一個是工會會員。此外就外資的流動方向而言，在全球，美國是各國外資的一個大磁盤，如表 4.4.1 所示，在 1987 年工業化國家的對外投資有 37.3% 是在美國，34.3% 流入其他工業化國家，28.4% 流入世界其他地區。在 1996 年雖然流入美國的外資佔全球總外資的比例下降到 29.5%，其他工業化國家增加到 41.9%，其他地區不變，仍然是 28%，美國仍然是佔有全球外資最大的國家。究其原因，美國勞動市場彈性最大，政府規範最小，工會的影響力與團體協商涵蓋的範圍亦最小。

然而，儘管全球的環境對傳統的勞資關係有極不利的影響，很多政府對有關勞資關係的制度與法令都只有表面上而沒有實質的修改。英國的保守派對公營事業的民營化，對工會的罷工採取了強烈的作法，在現有的制度內作若干態度上的修正。如雷根總統在 1980 年美國航空導航員罷工時強力執行公務人員不得罷工的條例，把他們全部解雇。共和黨政府任命更多對企業友好的人士擔任國家勞工局的委員，使他們在解釋法令時，對企業更為有利，即使在民主黨執政以後，柯林頓 8 年的執政數度表示要修正現行勞工法令，以便更有利於員工組織工會，

強化雇主在勞資關係上不當行為的懲罰，但是並沒有任何實質的行動。簡言之，全球化、國際化對各國勞資關係的制度本身並未造成重大的改變，只是在執行面受到影響，比從前偏向企業，傾向於從企業經營效率的觀點來解釋法令，其最終的效果是弱化了勞資關係制度傳統上對員工權利保護的程度。

表 4.4.1 主要工業化國家對外投資

1987-1996 外資流向國家的比例

投資國	1987			1996		
	美國	其他工業化國家	其他地區	美國	其他工業化國家	其他地區
加拿大	65.3	18.1	16.6	53.1	18.5	28.4
法國	24.3	48.8	26.9	19.3	45.2	35.5
德國	27.5	45.4	27.1	21.6	55.4	23.0
日本	35.9	18.4	45.7	35.5	21.8	41.7
荷蘭	33.9	36.8	29.3	24.4	54.8	20.8
瑞士	Na	Na	Na	24.7	48.2	27.1
英國	36.6	38.5	24.9	27.2	49.7	23.1
平均百分比	37.3	34.3	28.4	29.5	41.9	28.5

資料來源：International Investment Statutes Year book，OECD，1999

貳、全球化、國際化引起興起的勞工問題，與各國勞資關係法令的因應之道

在全球化、國際化的趨勢下，工會會員與團體協商的急劇下降，基本上產生了幾個新的勞工問題。

(1) 勞工與雇主資訊之不對稱

雇主對企業本身經營狀況，獲利情況，產業發展方向非常清楚，但是勞工在這些方面過去是靠工會的力量，現在則音訊全無，任憑雇主提供意見，真實與否，詳細情況均無從得知。在資訊不對稱的情況下，勞工處於弱勢，無法從事理智的、正確的決策。

(2) 勞工與雇主談判權力的不對稱

在工會影響力減弱以後，勞工在沒有工會代表的情況下只有從事個別的談判，此種權力不對等的談判，勞工永遠是站吃虧的一方。

(3) 勞工移動成本的高昂

在高度工業化的時代，各國的勞工都開始專業化，在過去技術水準沒有很專業化的時候，不滿的員工，即使沒有工會的保護，但是在高度工業化以後，勞工的技術非常專業，只對特定的企業與產業有用，一旦離開現有環境，他們所累積的人力資本便大打折扣，因此離職成本極高，在此情況下，他們只有忍氣吞聲，接受雇主不公平的待遇。

(4) 性別與種族，宗教等就業歧視

在全球化與自由化的趨勢下，各國的勞動人口開始多元化，不同的種族、不同宗教，不同文化背景的人士透過移民等管道，融入傳統的，單一的就業人口。服務業的興起，知識經濟的興起，亦使很多婦女不受體力差別的限制，可以進入勞動市場與男性作同樣程度或更優異的表現。此種多元勞動人口的興起，引發了性別，宗教，種族，國籍，地區，言語.....等的就業歧視。

(5) 家庭與工作場所負擔的不平衡

在大量婦女進入勞動市場以後，家庭結構也開始改變，家庭的工作不再是完全由婦女負責，男女需共同分攤，但是在傳統的男主外，女主內的習慣下，婦女負擔了市場工作與家庭工作的雙重負擔，如何平衡家庭與工作的負擔，便成為全球化，國際化以後的新勞工問題。

各國勞資法制是如何去調整他們的角色，解決上列新的勞工問題？一般而言，各國政府是向下列方向擬訂新的勞資關係制度，以期解決新的與舊有的勞工

問題。

- (1) 為處理勞工與雇主資訊的不對稱，不同國家開始修法或在執行法令上，加強要求雇主決策與作業的透明化，亦有國家規定雇主必須印發員工手冊，在手冊中明定提供若干與員工有關的資料，以校正資料不對稱的問題。
- (2) 對談判權力的不對等，各國的作法是開始成立工會以外其他類型的員工代表。如比亞洲的很多國家，菲律賓、南韓等在處理 1997 年金融風暴所帶來的問題時，使用勞、資、政三方小組來共同處理員工遣散及其他工作場所的問題。歐洲國家則大力推薦勞資會議 Works Council 來代替大規模的團體協商，校正勞工雇主談判權力不對等的問題。
- (3) 在處理勞動移動成本高昂的問題上，各國大都不從勞資關係立法著手，通常是透過其他的法令，或透過財稅的方法來提升勞工取得新技術，以確保勞工永續就業能力。
- (4) 在處理就業歧視上，各國都訂有相當詳細的就業平等法案，積極雇用弱勢團體來處理這些問題。
- (5) 各國對家庭與工作平衡的問題比較注意。很多國家都訂有家庭與工作平衡的法令，規定勞工可因為家庭的責任取得帶薪或無薪的假期。

以上各種法令，因為已在本報告其他章節提及，因此不在此重複，但是此處要提出的是，顯然在全球化、國際化的趨勢下，各國的勞資關係受到重大衝擊，各國的勞資制度在保護員工權利上打了很大的折口，但是幸好此時很多雇主，特別是勞工法令最弱的美國發現人力資本的概念，人力資源的開發是可以提升他們的生產力，他們的創意。此種無形資產對企業的貢獻遠超過他們體力的貢獻，因此美國的雇主花了很多精神在建立人力資源管理的制度上。歐洲，亞洲國家受美

國的影響，在近年來也開始重視人力資源管理問題，因此人力資源管理制度的興起，使過去的雇主雇員關係改變，他們自動地追求員工的滿意。他們知道當員工滿意程度提升以後，他們對企業的貢獻便會增加，如圖 4.4.1 所示，在過去雇主最先追求的是股東的滿意，然後追求雇主的滿意，最後是員工的滿意。今日他們已改變成首先追求員工的滿意，員工滿意便會給顧客最佳的服務，如此顧客滿意，銷售增加，銷售增加，利潤增加，股東自然滿意。此種人力資源管理制度的興起，正好代替了傳統勞資關係對員工權利保護弱化所出現的缺口。

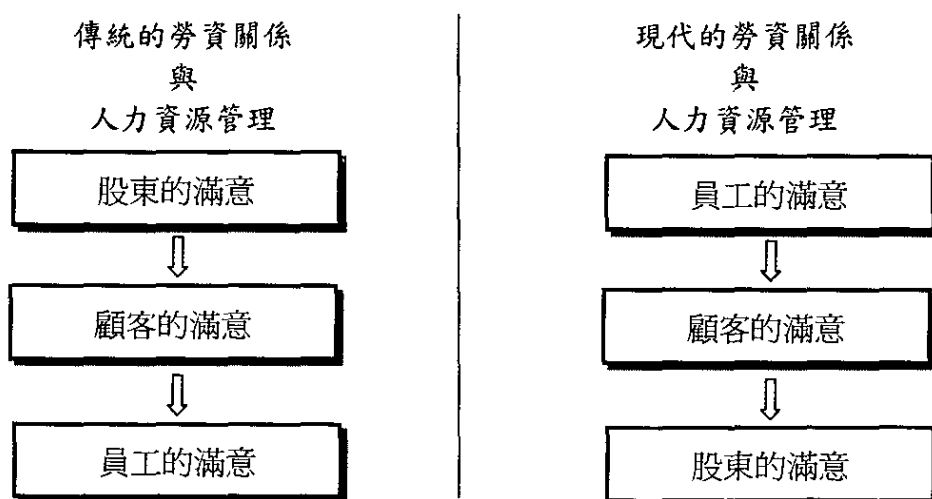


圖 4.4.1 傳統與知識經濟時代的勞資關係與人力資源管理

就亞洲國家近年來勞資法制的變化情形而言，他們在初期發展的時候，大都是追求勞資關係的穩定，以提供吸引外資與一般投資有利的環境。比如日本直到 1980 年以前，是透過內部勞動市場的建立，企業工會的建立，終身雇用的制度來穩定勞資關係。政府對勞資糾紛工會活動有強力的干擾，務求勞資關係的安定。在 1980 年以後，受國際化、全球化的影響日本企業才開始調整勞資關係，漸漸取消終身雇用制度，開始資遣員工，使用外勞與外派員，在薪資方面，也開始走上人力資源管理的績效薪資，工資彈性，內部勞動市場開始解體，新的彈性勞動市場漸漸形成。在表面上來看，日本的勞工法令制度好像並沒有重大改變，但是

在內涵上有相等程度的改變，人力資源管理開始取代部份勞工法令的功能（Lincoln and Nakato, 1997）。

在 1970-1980 年間，馬來西亞經濟發展之初，政府強力干擾工會的成立，經營，與員工罷工的權利，在外資最多的電子業直接禁止工會的成立與運作。在 1986 年受國際化的衝擊，馬來西亞政府開始注意勞工功能彈性，如技術的訓練等，企業也開始改變組織結構，並推動績效薪資制度（詳見 Peetz and Todd, 1999; Ofneneo and Ortiz, 1996）。菲律賓、印度、南韓、台灣等地均有同樣的發展，在 1980 中期以前，政府強力干擾工會的運作，勞資關係，以求有穩定的勞資關係，吸引外資。但是此後人力資源管理開始興起，取代部份傳統的勞資法制的功能（Lee, 2000）。

第五節 社會安全制度

為提昇勞工生活福祉，確保其在非就業期間或發生意外時的基本生活不虞匱乏，世界各國大都有實施社會安全制度（Social Security），而其提供的福利項目往往會隨各國經濟發展階段的不同而有所差異。雖然社會安全制度的實施有助於保障勞工的生存權與維持社會穩定，但由各國實施經驗亦可了解，設計不當的社會安全制度對勞工工作誘因、企業競爭力與經濟發展皆會產生不利影響。以歐洲國家為例，由於受到社會主義主流思潮的影響，其社會安全制度規模在 1970 年代日益擴大，不僅福利項目繁多，且給付水準不斷提高，其結果除了造成政府財政狀況急速惡化，進而影響經濟發展之外，失業勞工也為領取高額給付而不願就業，使得德、法、英等主要歐洲國家的失業率都曾高居 10% 以上。有鑑於社會安全制度的負面影響，自 1980 年代後期起，歐洲各國陸續對社會安全制度進行改革。

表 4.5.1 所列是 1986 年至 1997 年，歐盟國家對失業保險、提早退休等非就業給付（nonemployment benefits）之改革趨勢。雖各國在不同時期的改革方向並不一致，但整體而言是朝降低給付慷慨度的方向進行改革，尤其是自 1990 年起，除了葡萄牙之外，其餘各國皆曾降低給付慷慨度。至於各國的改革方式則是以提高領取失業給付條件最為普遍，例如丹麥在 1996 年即將領取失業給付所需繳交保費年資由 26 週延長為 52 週，又如英國在 1996 年將失業給付改為尋職津貼，規定只有實際尋職的失業者才能領取津貼。除了這二個國家之外，奧地利、比利時、德國、荷蘭、瑞典等國家亦都曾利用延長繳交保費年資或限制失業者拒絕推介就業等方式，來提高領取失業給付的門檻。

除了提高領取給付的門檻之外，縮短失業給付期限也是較常見的改革措施。例如英國在 1996 年實施尋職津貼的同時，亦將給付期限由 12 個月縮短為 6 個月，法國亦曾在 1993 年大幅縮短給付期限。其他採行此類改革措施的國家尚包括丹麥、芬蘭、德國與西班牙。

表 4.5.1 歐盟國家非就業給付之改革

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
奧地利				↑				↔		↔	↔	↔
比利時	↔		↔		↑		↔	↔			↔	
丹麥		↑				↔			↓		↓	
法國							↔	↔				
芬蘭								↔		↔		↔
德國					↑	↑		↔	↔	↔	↔	↔
希臘					↑						↑	
愛爾蘭		↔	↑			↑			↔	↔	↔	
義大利		↑	↑			↔		↔	↑			
荷蘭		↓			↑	↑	↔		↔		↔	↔
葡萄牙		↑	↑						↑			
西班牙							↓	↔	↔	↑		
瑞典	↑	↑						↔	↔	↔	↔	↓
英國		↔	↔	↔							↓	

資料來源：Fondazione RODOLFO DEBENEDETTI

↑：表示微幅修正相關法令，以增加給付的慷慨性

↔：表示微幅修正相關法令，以降低給付的慷慨性

↓：表示對相關法令進行結構性改革，以增加給付的慷慨性

↓：表示對相關法令進行結構性改革，以降低給付的慷慨性

表 4.5.2 歐盟國家退休金之改革

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
奧地利			↑	↑	↑			↔		↑		↑
比利時	↓	↑			↑	↑		↓	↓			↓
丹麥		↑				↓					↓	
法國				↓		↑	↔	↓	↔	↓	↓	
芬蘭						↓		↔	↔	↑	↑	
德國		↓				↑	↓	↑	↓	↑	↑	↓
希臘					↓		↓				↑	
愛爾蘭					↓							
義大利			↓				↓	↓	↓	↓		
荷蘭		↓	↓		↑	↔		↑		↓	↓	↑
葡萄牙		↑	↑	↑	↑	↑		↓				
西班牙						↑		↑				↓
瑞典		↑					↓		↑	↓		↓
英國			↓	↓	↑					↓		↓

資料來源：同表（上表）

↑：表示微幅修正相關法令，以增加給付的慷慨性

↓：表示對相關法令進行結構性改革，以增加給付的慷慨性

↔：表示微幅修正相關法令，以降低給付的慷慨性

↓：表示對相關法令進行結構性改革，以降低給付的慷慨性

表 4.5.2 所列是同時期歐盟國家對退休金之改革趨勢。相較於非就業給付，歐盟國家在這方面的改革方向更見歧異，其中，比利時曾為提高退休金的慷慨度而進行結構性改革，而義大利、荷蘭、葡萄牙、西班牙與英國則是曾為降低慷慨度而大幅改革退休金制度。至於各國改革措施主要是調整所得替代率，以及可領取退休金的年齡限制或繳交保費年資限制。例如英國就曾在 1988 年將女性領取退休金的年齡由 60 歲提高至 65 歲，而瑞典在 1994 年將所得替代率由 65% 降低為 55%。

除了調整退休金的慷慨度之外，世界各主要國家為了因應勞動市場彈性化，在公共退休金部分亦曾採行的因應措施主要有擴大公共退休金的適用對象、公共退休金之整合、以及公共退休金之跨國承認等因應措施。茲就每一類措施的內涵與各國實施情形，說明如下：

壹、擴大公共退休金的適用對象

長期以來，各國大都將公共退休金的適用對象限為全職之薪資受雇者，而將部分工時者、臨時性受雇者與非薪資受雇者排除在外。其主要理由是全職薪資受雇者就業狀況穩定，便於保費收繳、年資計算等行政作業，並且有助於公共退休金之財務安全。此外，在以工業為主的經濟體系中，全職薪資受雇者被視為最典型的僱用形態，而部分工時、臨時工、或自我受雇者等則被視為過渡性的僱用形態，故各國政府為鼓勵勞工接受典型僱用形態，在研擬許多公共政策時都會特別考慮全職薪資受雇者的福利，而公共退休金適用對象的選擇便是其中的一個例子。

然而隨著勞動市場彈性化，部分工時者、臨時性工作者與自我受雇者等非典型僱用者人數日益增多，而且其中有許多人是長期在非典型僱用形態下工作。如果公共退休金的適用對象仍限於全職薪資受雇者，則這些人勢必無法受公共退休金的保護。有鑒於此，有些國家便擴大公共退休金的適用對象，將部分非典型僱用者納入，例如德國、法國的公共退休金便適用於自營作業者。亦有些國家則是將公共退休金分為二層，其中第一層便以全體國民為適用對象，例如英國、加拿大、瑞典等國家。

貳、公共退休金之整合

保障國民老年經濟安全的方式，各國的制度設計不一，但基本內涵則大同小異。近年來各國的年金制度為求普及與公平，多朝向制度整合的方向改進，以消除一國多制之現象。以下列舉數個制度改革較受矚目的國家以供參考：

(1) 日本自 1985 年起的公共年金一元化改革，其構想計有甲、乙、丙三案：

甲案：全體受雇者年金制度統合為單一體制。

乙案：部分現制的統合，形成政府與民間受雇者年金制度並存。

丙案：維持現行各制度的分立模式，但各制度間進行財務調整。

多數專家認為宜採階段性改革措施，可以先從丙案做起，逐步達到甲案整合成單一體制的目標。因此，目前正積極依此順序進行整合。

(2) 美國原係社會安全制度、公務員年金制度及鐵路員工年金制度並立，但 1983 年社會安全法修正之後，規定聯邦政府新進人員，必須參加社會安全制度，地方公務員也比照辦理，已漸朝向單一體制發展。此外，社會安全制度與鐵路員工年金制度間，也自 1950 年代開始進行財務調整。

(3) 德、法兩國的制度，自其建立制度之始，即依不同職業別，分別建立各種年金制度，依投保薪資比率計算年金給付；這類依職業別建立的制度，雖然分歧但很發達。而法國早自 1963 年起，即進行農業受雇者制度與一般制度間的財務調整措施，1974 年起，更以所有公共年金制度為對象，分別接受雇者制度與自雇者制度二階段進行調整。德國的勞工年金制度與職員年金制度間，也進行財務調整，促使其制度間之財務結構一體化。

(4) 瑞典的年金制度是以全體國民為對象，提供定額基礎年金給付，以及所得相關補充年金給付之雙層保障結構；並有以部分時間工作者為對象之部分年金給付；而對一定所得水準以上者列有除外適用之規定。目前基礎年金的投保薪資上限，為年所得 264,000 瑞幣，由於有 16% 的男性及 2% 的女性，其工作所得超過此一標準，長期發展將使所得相關的補充年金變成齊頭式的定

額年金。其 1994 年 6 月所提出的年金改革建議書，主張將基礎年金、補充年金及年金補貼統合成為單一的老年年金制度。

- (6) 由於英國的年金制度允許公務員年金及企業年金，均可自所得相關年金除外適用，而且公辦所得相關年金與企業委辦年金所占比率持續下降，而個人年金及企業自辦年金則日漸成長，實質上頗類似日本年金改革中的乙案。而且英國政府由於年金財務問題的考量，也有廢除 40 歲以下國民公共年金之議，似有朝向民營化方向發展的趨勢，惟目前尚未能形成普遍的共識。

參、公共退休金之跨國承認

在國際化、全球化的趨勢下，各國國際貿易增加，多國籍企業的數目與規模亦隨之上升。多國籍企業的興起，造成大批專業技術人員與管理人員在國際間移動，而低技術人員也因交通發達、運輸成本下降，以及各國出入境手續的簡化，可以在勞動剩餘與勞動短缺國家之間移動。此種勞動市場國際化的趨勢使得外派員工在公共退休金方面遭遇下列不公平待遇：

(1) 無法取得享受公共退休金的資格

一般國家的公共退休金制度都會規定，員工在取得領取退休金的資格之前，必需要繳納若干年的退休保險費。比如，美國是至少繳納 10 年的保險費，日本是 25 年，加拿大是 10 年才有領取公共退休金的資格。如此，當一個員工每隔數年換一地區工作，他可能永遠無法在任何一個國家累積得最低領取公共退休金的資格。

(2) 繳交雙重公共退休金保費

員工在被外派或外聘到另一個國家工作時，他不但要繳交本國政府要求的公共退休金保險費，亦需要繳納當地的公共退休金保險費。如此，員工繳交雙重的保險費卻未能享受雙重公共退休金的保障，顯然是不公平的。

(3) 領取公共退休金地點的限制

一般國家的公共退休金制度規定員工必需在本國境內退休，才能領取公共退休金，或必需是本國的國民才能在境外領取退休金。但是有些員工在國外工作了一段時間以後，希望在當地退休或到第三國退休。有些移民在國外工作了一輩子，希望老年時，回鄉退休。比如很多在美國的波蘭移民，便喜歡在退休後，回波蘭生活。其部分原因是，美國的退休金在美國很難維持很高的生活水準，而波蘭的生活費用太低，因此可以維持相當高度的生活水準。加拿大有些人士在退休後，遷移到泰國普吉島或印尼一些島嶼，因為他們的退休金在這些島嶼可以過著貴族般的生活。又比如台灣在大陸或東南亞國家工作的台商外派人員，有些在退休後希望到美國、加拿大或澳洲定居。各國公共退休金制度對退休地點的限制影響了員工退休的權利與接受外派工作的意願。

(4) 外派的津貼亦成為繳納公共退休金保險費的稅基

當員工外派到其他國家時，通常都會有很多額外的支出，因此雇主會給予津貼與補助，如房租津貼，當地生活程度差異補助，旅費，子女教育津貼....等。有些國家規定這些津貼均需繳納入社會安全稅的稅基計算。這些津貼通常是一筆相當可觀的數字，因此向這些項目徵收社會安全稅會造成外派或外聘人員相當重的賦稅負擔。再者，這些津貼都是實際的支出，並非額外的收入，向這些項目徵收所得稅，會影響到員工真實所得，因而影響到他們接受外地工作的意願。

為消除上述不公平現象，美國、加拿大、義大利、英國、荷蘭等國家便就公共退休金的相互承認問題與其他國家簽訂雙邊條約。其基本上，這些條約大都是參考國際勞工局（ILO）在 1983 年所通過的第 167 號國際勞工大會建議書（International Labour Conference Recommendation No.167）。該建議書如國一國的公共退休金制度要求國民在領取公共退休金前，必需滿足若干工作年數、境內居住年數、投保年資等，則政府必需將外派員工在外國所累積得上列的條件一併納入考量，一如他們是在本國境內累積得這些條件，如此可免除員工的公共退休金權利因在國際間移動而受損。

至於外派勞工公共退休金的計算，該建議書則提供二種方法供各國參考：

(1) 按比例分攤法

一個員工在不同的國家工作，如果他在任何一個國家累積得足夠資歷，因而獲得領取公共退休金的資格，他可以在該國退休。假如他在數個國家均累積得足夠的資歷，可以在數個國家同時獲得領取的公共退休金的資格，他可以選取條件最優厚的國家退休。

如果一個員工不同國家工作，而他在各國所累積得的資歷，無法使他獲得任何一國領取公共退休金資格時，他可以累加各國年資，以取得某一國家領取公共退休金的資格。但是此時，他的退休金又該如何計算？根據 ILO 的建議，他不是按曾經工作過的任何一個國家的法定金額領取退休金，而是按他在各國的資歷比例計算退休金的金額。比如某位勞工在美國工作 5 年，加拿大工作 10 年，然後在加拿大退休，他的退休金額有三分之一是按美國公共退休金的金額來計算，有三分之二是按加拿大的金額來計算。

在累加各國公共退休金的年資時，如果某員工在某國工作不足一年，此國的年資可以不予考慮，不予累加。

當一個員工在累加各工作國的年資，仍然無法使他獲得任何一國領取公共退休金的資格時，但是其中有某一國的法律准許其領取部分退休金，ILO 建議雖然此員工即使不在此一國家退休，他仍然有權向此國申請領取部分退休金。

(2) 整合法

除比例分攤給付的方法以外，尚有所謂整合法。根據此法，當一個員工在一或多個國家取得其領取公共退休金資格時，員工以居住地的法定標準領取公共退休金的全額，而非比例計算得的金額。至於公共退休金的成本則以下列方式處理。

1. 由員工居住地的政府完全負擔，但是政府可以規定員工獲取此項資格前，必需在境內居住滿若干年或投保國民年金若干年。比如美國的法律即規定，員工必需至少在美國繳納 6 季的社會安全稅，才有資格將國外的資歷累加至本國的資歷上。
2. 由各國分攤成本，其分攤比例按員工在該國工作的年資計算。

有些國民年金福利項目的給付是與員工投保時期長短、居住時期長短無關，此時整合方法是如如何計算其給付金額？ILO 的建議是員工或家屬領取事件發生國的法定金額，如果事件發生國的國民年金制並沒有死亡或喪失工作能力的福利項目，則該員工可以在所有曾工作過的國家中尋找，選取一個最有利的國家申請補償。

本章附註

- ¹ 當然，人力資源政策與法制所涵蓋面向不僅於此。不過，這些都是較受重視的議題。
- ² 定期聘僱契約 (fixed duration contracts of employment)：由勞雇雙方直接訂定的契約，契約的終結取決於一些客觀要件，如特定日期的到來、特定工作的完成或特定事件的發生；是一個雙方當事人的關係。暫時性聘僱 (temporary employment)：聘僱關係發生於身為雇主的暫時性聘僱機構與勞工之間，由暫時性聘僱機構將勞工派遣至需要的事業單位提供勞務，並接受後者的指揮監督。
- ³ 第一至第三點可以稱之為消極的權利，第四至第七點則屬於積極權利的保障。

第五章 結論：經濟國際化以後我國勞工法制 修改之方向

第一節 問題所在

壹、工時制度

變形工時不夠彈性與對女性延長工時、夜間工作限制過嚴，是現行勞基法工時制度對企業經營之最大阻礙。在變形工時的彈性化方面，隨著經濟國際化，企業所面臨的市場需求之不確定度大幅增加。因此，過去以調整庫存量來因應的方式已不敷使用，代之而起的是必須對生產因素能隨市場變動而彈性運用勞動投入的重要方法之一。此外，對資本密集度高，機器設備需全天二十四小時運轉的廠商而言，目前以二週為限的變形工時根本無法滿足其人力調度的需要。另一方面，由第四章的國際比較可以瞭解相較於歐美先進國家與鄰近的韓國，我國工時彈性化程度確實相對不足。

在女性延長工時與夜間工作的限制方面，現行規定的主要考量之一是女性體能不如男性，工時過長可能會損及健康。此種考量或許適用於勞力密集的工作，但隨著產業結構調整，女性所從事的行業大多為服務業，其工作內容不再需要付出太多體能，即使是製造業，其工作環境與作業型式也較過去明顯改善。在此情況下，實在沒有必要再因體能不同而對女性延長工時與夜間工作有額外的限制。事實上，根據不少雇主反映，現行勞基法對女性延長工時與夜間工作的限制過嚴，導致即使婦女在無安全顧慮下願意加班或夜間工作亦無法如願。因此，雇主一方面為了避免要女性夜間工作所帶來的麻煩，以及考量整體人力的調度彈性，往往選擇捨女工而就男工，導致原本用來保護婦女勞動條件的規定反而成為其就業、升遷的障礙。

除了上述問題之外，去年修法將正常工時縮減為每二週八十四小時前，不僅修法決策過程搖擺不定，造成企業對政府的信心危機，而且在短期間內將每

週正常工時大幅縮減六小時，更使企業難以調整生產流程來加以因應，大多數企業只好以延長工時來彌補所減少的正常工時，而其所付出的代價是高額的加班費。根據勞委會的估計，在產出不變的情況下，上述正常工時的縮減將使全體雇主額外支付七百億元以上的加班費。除了加班費增加之外，因正常工時縮減所多出來的六個小時是否屬於帶薪休假亦常引發勞資爭議，而企業對變形工時彈性的需求也因而大幅增加。

雖然國內部分勞工團體常以維護勞工權益為由，反對政府放寬對工時的限制，但根據勞委會今年四月針對勞資雙方就放寬變形工時，取消女性夜間工作等進行調查的結果，有 39.4% 的受訪勞工表示贊成放寬變形工時，有 17.7% 反對，其餘 43% 則表示沒意見。在取消女性夜間工作限制方面，贊成的勞工占 39.4%，反對者占 22.5%，沒意見者占 38.2%。此外，在放寬女性加班時數限制，使其上限與男性一致方面，表示贊成的女性勞工所占比例高達 50.7%。由此可見，國內勞工對放寬工時限制的接受度並不算低。

有鑒於工時制度所引發的問題，近日所召開的經發會雖已決議放寬變形工時的限制，但其放寬的前提除了每日總工時不得超過十二小時之外，還有每週正常工時不可超過四十八小時，而且平均每週正常工時，必須隨可變形期間的延長由四十二小時降為四十小時。此種放寬方式與其他國家只限制每日總工時上限與平均每週正常工時上限，但不限制每週正常工時數的作法有明顯差異，故充其量只是消除去年縮減正常工時的不利影響，離業界所期待的工時彈性化仍有段距離。此外，經發會的共識尚要求雇主在實施變形工時之前必須經工會或勞資會議同意，亦限制了企業的管理彈性，影響經濟效率。

除放寬變形工時之外，經發會的共識也要求勞委會修法將女性每個月延長工時的上限提高至與男性同為四十六小時，以及放寬女性夜間工作的限制，惟不論是延長工時或女性夜間工作，雇主皆須事先徵得工會或勞資會議同意。另有簡化行政程序，未來延長工時毋須報主管機關核備，而女性夜間工作亦毋須經主管機關核准。

根據經發會的共識，勞委會已提出勞基法工時修正草案。現行勞基法相關條文雖對實施延長工時與女性夜間工作的限制較嚴格，但只要要求雇主必須獲得

工會或「勞工」同意，並未要求必須獲得「勞資會議」的同意。此改變的用意除了藉此強化勞資會議的功能之外，更重要的是期待未來許多勞動條件可以依此模式交由勞資協商，政府不再需要立法予以規範，如此，現行勞基法中若干不合理的規定則可以鬆綁。此種期待背後的假設是一旦工會自主，其集體議價能力不再受相關法律的抑制而能伸張的時候，工會領導者願意捨棄勞基法現有勞動條件水準，重新與資方協定。雖然此種假設的合理性仍有待驗證，但以國內外的經驗來看，很少有工會在集體議價能力提高之後會願意降低其原有的勞動條件。相反的，為凸顯本身的重要性，爭取勞工對工會的支持，大多數工會都會利用集體議價能力來提升勞動條件。尤其最近幾年國內各工會組織彼此競爭激烈，任何因理性判斷而願意降低訴求，與資方或政府就某些議題取得共識的工會都可能被批評為「走資派」或「出賣勞工利益」，在此情況下，有哪些工會組織敢不固守現行勞基法所規定之各項有利於勞方的勞動條件，而勞資協商機制的建立可能不僅無法提高勞動市場的彈性化，反而會有負面影響。尤其是以勞資會議取代勞工個人同意權的作法更可能會壓迫勞工自主選擇的權利。

貳、退休制度

自勞基法實施以來，有關退休金規定一直受到各方非議。雖然政府藉由社會立法方式強制雇主提供退休金的用意在於保證退休勞工的經濟安全，以因應人口老化與家庭扶助功能式微所可能產生的社會問題，但是，由於制度設計不當，不僅未能實惠退休勞工，更常引發勞資爭議，以及阻礙人力資源有效配置與企業經營彈性。根據勞基法第五十三條規定，勞工可自請退休的條件為在同一事業工作十五年以上且年滿五十五歲者；或是在同一事業工作二十五年以上者。由於我國企業以中小型為主，其平均壽命少於十五年，再加上我國勞工自願離職率高，導致大多數勞工很難符合退休年資條件。此外，由於勞基法所允許之退休準備金提撥率可低達薪資總額的百分之二，且對於未按規定提撥的雇主之罰則過輕，使得我國企業退休準備金之提撥情形，極不理想。在這種情況下，即使勞工能依年資條件退休，也未必能領到退休金。

除未能實惠退休勞工之外，現行制度亦不利中高齡失業勞工再就業。據現

行勞基法規定，勞工退休金的計算是按其工作年資，每滿一年給與兩個基數；但超過十五年之工作年資，則每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。此種退休金的計算方式顯然是增加雇主雇用中高年齡勞工的成本。例如一個雇主若雇用四十歲以上勞工，每年最高必須支付二個退休金基數；而雇用三十歲以下勞工，每年所必須支付的退休金基數最高為1.6個。退休金成本的不同，顯然會減少雇主雇用中高齡勞工的意願，而這也是目前中高齡勞工較易遭資遣，以及失業之後較不易再被雇用的主要因素。此外，現行規定也使雇主所雇用的勞工年紀愈大，未來實際支付退休金的可能性愈高，這也會降低雇主雇用中高齡勞工的意願。

容易引起勞資爭議是現行制度的另一缺失。由於平時提撥不足，有些雇主便以關廠歇業為手段，逃避退休金的支付。另有些雇主則是以調職、違反工作規則、或不適任等理由，迫使資深勞工離職。雖然現行勞基法要求雇主在資遣員工時應支付資遣費，惟資遣費的計算不如退休金優渥，而且，並非每位雇主都會依規定支付資遣費。因此，不論是關廠歇業或迫使資深勞工離職等措施，往往引起勞工集體抗爭，進而破壞勞資關係的和諧。

再就企業經營的角度而言，現行制度亦有極不利的影響。依現行給付制度，勞工實際所能領取退休金金額決定於工作年資與退休前平均薪資。由於這二項因素具高度不確定性，因此，就雇主而言，退休金成為一項無法掌控、預知的勞動成本。在未能確切瞭解勞動成本的情況下，雇主很難有效配置各種生產因素。此外，面臨勞工對退休金權益的可能抗爭，企業經營的彈性將被迫減少。例如有些已失去比較利益的企業，將不敢輕易關廠歇業；或是對於真正工作不力的勞工，雇主也不敢隨便要求其離職。雖然這些現象都有利於勞工退休金之保障，卻有損企業之經營與資源之有效運用。尤其面對國際競爭，企業所需之經營彈性愈大，上述問題之嚴重性愈高。

有鑑於現行制度的諸多缺失，行政院勞委會原已擬定〈勞工退休金條例草案〉，將勞基法退休金制度由現行確定給付制改為確定提撥之個人退休金帳戶制。根據該草案，未來雇主必須按月提撥薪資百分之六至勞工的退休金帳戶做為退休準備金，而這些退休準備金是由政府負責投資操作，其投資利得亦轉作勞工的退休準備金。當勞工依規定退休時，可以領走帳戶中部分退休準備金，

其餘則轉為按月給付的退休年金。由於退休金帳戶屬勞工個人所有，故所累積的退休準備金並不會因離職而有所減損。如此不僅有助於保障勞工退休之後的經濟安全，亦可減少對中高齡就業與人力資源配置的不利影響。此外，在個人帳戶制下，雇主所負擔的退休金成本確定，而且因退休金引發的勞資爭議減少，有利於企業經營。強調所得重分配效果是部份勞工團體與專家學者批評個人帳戶制的主要理由之一。

雖然此項改制獲得不少專家學者的支持，但亦引起社會各界不少批判。其中尤以勞基法退休金改為個人帳戶制或社會保險制的爭議最大。部份勞工團體認為在個人退休金帳戶制下，退休勞工所能領取的退休金完全來自本身過去所累積的退休準備金，並無所得重分配效果。相反的，若採社會保險制，則政府可藉由訂定給付金額的上下限，以及減免弱勢族群繳交保費等制度設計，使低所得者每繳交一塊錢保費所能領到的給付金額較高所得者高，以收所得重分配之效。

誠然，所得重分配是政府推動社會保險政策所欲達成的目標之一，惟此目標之達成卻不必然是要以實施具有社會保險性質的勞工退休金制度為前提。相反的，過度強調社會保險的功能不僅有違企業退休金的角色，而且由於勞工退休以後所能領取的給付水準與所繳交的保費缺乏連動，在此情況下，負擔相對較重的勞工勢必會要求降低保費，而對政府產生壓力。此時，政府如果畏於壓力而未能依保險精算結果訂定適當費率，則將形成保險赤字，而政府的財政負擔也將因彌補赤字而大幅增加。一旦政府的財政狀況因此惡化，各項支出活動均將受到影響，而原本用於社會救濟的預算亦會受到排擠。如此，雖然單就勞工退休金制度的設計而言是符合所得重分配效果，但就整體社會而言，尤其是對無法獲得退休金而需要社會救濟者來說，卻未必符合。

進一步言之，審視勞工退休金制度是否有助於整體社會的所得重分配，不應僅就其制度設計為著眼點，也應同時考量政府財政負擔，以及適用對象與非適用對象間的差異。如果非適用對象是相對弱勢，而政府卻把較多資源挹注於勞工退休金，勢必會使整體社會的所得分配更加惡化。根據此一審視標準，未來我國勞基法退休金若採社會保險制，未必符合所得分配原則，因為以過去勞保與全民健保的實施經驗來看，此年金保險很難依精算原則維持財務平衡，故

政府財務負擔的增加是不可避免。此外，勞基法所適用的對象是薪資受雇者，其經濟狀況遠優於一般自營作業者、無酬家屬工作者、失業者以及無工作能力者。因此，若以政府預算來補貼社會保險制的勞工退休金，則無異於「劫貧濟富」。

除了所得重分配效果的考量外，主張採行社會保險制者的另一理由是未來勞保老年給付年金化之後，可與之合併，而不再另外強制雇主提供企業退休金。雖然勞基法所規定的退休金屬企業退休金，但由於是經過社會立法方式強制雇主提供，而且退休金的計算方式與提撥都有法律規定，故亦可視為公共年金。既然同屬公共年金，適用對象又大都是受雇者，勞基法退休金與勞保老年給付的功能就有重疊之處。因此，為了避免疊床架屋徒增行政成本，理應將二者的功能合而為一，並刪除勞基法對退休金的強制規定，將對企業退休金的主控權交還給雇主的主張。惟對於在併入之前是否應先將現制改為社會保險制，本文則有不同的看法。

由於在社會保險制下，保費是依當期投保薪資計算，給付則依退休前平均投保薪資計算，因此，除非在將勞基法退休金制度改採社會保險制的同時，便對二者的保費費率和給付計算公式做通盤規劃，否則未來在併入時，勞資政各界對於如何移轉勞工在原制度下的退休金權益，以及合併後的費率與給付金額應如何決定等勢必會引發爭議。而要通盤規劃，勢必得同時修改勞基法與勞保條例之相關規定，如此就可能延誤勞基法退休金之改制時程，進而損及勞工退休金權益。相反的，如果將現制改為個人退休金帳戶制，不僅可以暫時避開勞保條例的修法工作，即使未來要將二者合併，亦可免去年資結算、移轉等問題。

「集錢又集權」是部份專家學者對個人帳戶制的另一強力批評，他們認為個人帳戶制無異於強制民眾儲蓄，中央集權的色彩濃厚，且其財務機制屬完全提撥制，故其實施將使政府擁有大筆資金的使用權。此種「集錢又集權」的現象有違多元民主的精神。姑且不論此種批評是否正確，政府在社會保險制度的介入程度一定高於個人帳戶制，而繳交保費又何嘗不是強制儲蓄？事實上，若要避免政府集錢又集權的最好方式是取消勞基法退休金的強制規定，改由企業自行決定是否要提供退休金，惟若由無其他配套措施，勞工團體勢將難以接受。

勞工退休金因投資失利或通貨膨脹而大幅縮水是社會各界對個人帳戶制的另一主要疑慮。不容否認，對退休金所進行的任何金融操作都會有風險，但是除非社會保險年金制的財務機制是採隨收隨付制，否則投資風險與通貨膨脹的威脅絕不會因採社會保險制而消失。若以過去經驗來看，由於在社會保險制度下，勞工年金給付不受基金金融操作結果影響，故對基金的運用較不關切，因此，更亦發生基金操作不當的情形。一旦基金產生虧損，政府仍須編列預算予以補助，其結果仍然是由社會大眾來承擔投資的風險。

為能求得共識，並凸顯現行制度對中高齡勞工就業的不利影響，政府有關單位遂將勞工退休金改制列為此次經發會就業組的議題，並且獲得「未來勞工退休金制度改為個人帳戶制、附加年金制及其他可攜式年金制並行」的共識決。儘管此項決議已確保勞工退休金權益不再因離職而受損，但細究其內容則可看出不僅原有爭議未能獲得解決，多軌並行所產生的財務平衡機制問題更加深社會各界對改制的疑慮，進而可能延誤改制的時程。

根據經發會的共識，未來我國勞工退休金制度除了採多軌並行，且由勞工自行選擇之外，雇主提撥率上限將確定為百分之六，而且不論是哪一種年金制度皆不可增加政府財政負擔，在此共識下，如果附加年金制仍要發揮社會互助的功能，則勢必會面臨如何建構財務安全機制的技術性問題。因為所謂「社會互助」的具體表徵就是某些人自身所提撥的退休準備金及其孳息不足以支應其所領取的退休金，而必須依賴其他人的幫助。一般而言，用於社會互助的財源有三種籌措方式，其一是同一世代高所得者的退休準備金，其二是政府補助，其三是後代子孫的退休準備金。由於第一種方式對高所得者不利，故在勞工可自行選擇的情況下，有高所得者將選擇個人帳戶制，其結果將出現由低所得者互助的均貧現象。第二種方式則因違反經發會共識而不可行。因此，未來如果採多軌並行，則附加年金制的財務機制只有採行部份提存準備制，亦即將退休金的財務責任部份移由後代子孫承擔。

理論上，要以部份提存準備制作為社會保險財務機制的前提是後代子孫的償債能力較佳，則可在不損及後代子孫福利的前提下發揮資金移轉的功能。由於我國人口老化速度極快，未來勞動人口相對於退休人口的比例將大幅下降，即使其薪資能隨產業升級而持續增長，仍無法支付龐大退休金債務。尤其，若

要真正避免勞工退休金因物價上漲而縮水，則未來給付勢必要物價調整，如此將更加重後代子孫的負擔。一旦後代子孫償債能力無法支應，則勢必得提高費率或降低給付，而這些措施在政治操作上的可行性很低，即使可行，勞工將因在附加年金制所能獲得的退休金財富將低於個人帳戶制而不願選擇附加年金制，屆時若政府又不願提供財務支援，則附加年金制將只有走向破產。

除了財務安全機制無法建立之外，多軌並行制所增加的行政成本遠高於個人帳戶制或附加年金保險制。尤其，若同企業的員工所選擇的年金方式不同，則雇主必須耗費極大的資源來辦理退休金業務。另一方面，以國內勞工對退休金制度普遍缺乏瞭解的情況下，任由其自行選擇的結果是否最能符合其利益則有待商榷。

參、基本工資制度

為保障勞工所賺取的工資足以支應基本生活所需，並且避免勞工因議價能力較弱而被雇主剝削，現行勞基法第二十一條明文規定勞雇雙方所議定的工資不得低於基本工資，至於基本工資的金額則授權行政部門決定。為此，中央主管機關(勞委會)特別訂定基本工資審議辦法，聘請勞、資、政、學各界代表組組成基本工資審議委員會，負責基本工資的審議。由於該委員會的職權僅止於審議，並無主動提案調整基本工資的權利，故基本工資的釐訂是由行政部門所掌控。

雖然基本工資審議辦法第四條規定，審議委員會在審議基本工資時應參考國家經濟發展狀況、躉售物價指數、消費者物價指數、國民所得與平均每人所得、各業勞動生產力及就業狀況、各業勞工工資、以及家庭收支調查統計等因素，惟此項規定並未說明這些因素與基本工資的關係，故勞資雙方常因基本工資應否調整與調整幅度而起爭議。為化解紛爭，並將基本工資的調整制度化，勞委會遂重新訂定基本工資調整公式，以物價變動率加上勞動生產力變動率的二分之一，做為調整依據。依此公式，除非物價與勞動生產力維持不變，否則基本工資應每年調整，但自 1997 年至今，台灣的基本工資已連續四年未曾調整。

台灣現行基本工資為每月 15840 元，約占製造業平均薪資的百分之四十五，若與歐美國家相比，此比率尚屬中等。根據行政院主計處人力運用調查資

料，目前薪資受雇者中約有百分之三的每月工作所得是低於基本工資。另依中華經濟研究院的研究，台灣企業對基本工資的遵循率不及七成。雖然如此，歷年勞委會所公布的勞動檢查報告卻甚少看到違反基本工資的案例，顯示每月所得低於基本工資之勞工大都受僱於小型企業。

雖然高達九成以上勞工的薪資原本就遠高於基本工資，但多數企業對調升基本工資是持反對態度。尤其在經濟不景氣的壓力下，有些雇主團體甚至在經濟會中，要求政府廢除基本工資，而此項主張亦獲得不少專家學者的支持。綜觀目前主張廢除基本工資者所持理由不外乎四點。其一是除了外勞之外，國內勞工的薪資大都高出基本工資許多，故基本工資的存在是獨厚外勞，對於本國勞工並無實質助益。其二是廢除基本工資有助於減輕現行各項社會保險之雇主保費負擔，進而降低企業的勞動成本。其三是基本工資的實施會干擾勞動市場價格機能的健全運作，導致工資無法隨著經濟衰退而向下調整。其四是基本工資的存在會形成弱勢勞工的就業障礙，導致「愛之適足以害之」的結果。這些理由乍看成理，實則不然。

首先，因為外勞與本勞在生產活動中是可以互相替代的，故藉由基本工資來提高外勞的雇用成本，降低本勞與外勞的成本差異，不僅保護外勞，對於保障本勞的工作機會亦有所助益，符合政府主管機關一再宣示外勞屬補充性勞力的原則。況且，國內現有產業外勞人數佔總就業人數不及百分之五，故廢除基本工資對於降低整體勞動成本與提昇產業競爭力能有多少助益，實在令人懷疑。

其次，若如其所言，大多數本勞的薪資已遠高於基本工資，則即使國內現行各項社會保險之投保薪資皆以基本工資為下限，雇主的保費負擔仍應不至於受到基本工資的影響。如今，二者之所以會產生連動，主要是國內部份企業的投保薪資以多報少。在此情況下，如果政府為了減輕雇主保費負擔而廢除基本工資，則無異於犧牲廣大勞工的權益來支持雇主的違法行為。

同理，如果大多數本勞的薪資已遠高於基本工資，表示國內勞動力供需仍然是依價格機能運作，基本工資對就業市場並未造成實質影響。另由於現行基本工資計算公式已將景氣變動的因素納入考量，當經濟不景氣而使勞動生產力下降時，基本工資隨之下降，因此，不至於發生工資無法隨著經濟衰退而向下

調整的問題。

至於第四個理由則高估國內業者的守法性。回顧基本工資施行至今，雖有不少弱勢勞工所拿的工資低於基本工資，但又有多少位雇主因此而受罰。事實上，工資的高低未必是造成弱勢勞工無法就業的關鍵因素。否則為什麼有那麼多雇主願意支付與基本工資同額的罰款，也不願依法聘用殘障人士。況且以國外經驗來看，對於基本工資所造成弱勢勞工就業障礙的解決方法，應依其勞動生產力與一般勞工的差異而另定較低的基本工資，並非將其廢除。

自1956年政府以行政命令訂定「基本工資」以來，基本工資在我國已施行四十餘年，其政策目標是降低勞雇雙方對工資議價力的不對等性，確保勞工經由工作所獲得的收入足以維持其基本生活。由於此政策具有高度的社會關懷，而且符合國際勞工組織的規範與先進國家的潮流，因此，除非其明顯危害整體經濟發展或民眾福祉，否則不宜將其貿然廢除。

肆、就業保護

為保障勞工就業權益與工作收入之穩定，現行勞動基準法對於解雇預告、資遣費、以及定期契約的使用、期限與續約等方面都有所規範與限制。根據勞動基準法第十六條規定，雇主在解雇不定期契約勞工時必須預告勞工，而其預告期間長短視勞工服務年資而定。服務三個月以上一年未滿者，預告期十日；服務一年以上三年未滿者，預告期二十日；服務三年以上者，預告期三十日。除預告期之外，依勞基法第十七條規定，雇主解雇勞工時必須支付資遣費，其金額為每服務滿一年，發給相當於一個月之平均工資。

在定期契約方面，依勞基法第九條，只有臨時性、短期性、季節性及特定性等非繼續性工作得訂定定期契約，其餘則應訂定不定期契約。另根據勞動基準法施行細則第六條的規定，臨時性與短期性工作的契約期限不得超過六個月，季節性工作不得超過九個月，特定性工作不得超過一年，如超過一年則必須報請主管機關核備。在續約方面，勞動基準法第九條規定相連二個定期契約之間斷期間必須超過三十日，否則所續之約將視為不定期契約。此外，該條文亦規定若定期契約屆滿後，勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者，亦視為不定期契約。另為避免勞工的工作年資因定期契約的轉換而損失，勞動基準法

第十條規定定期契約屆滿後三個月內訂定新約者，勞工前後工作年資應合併計算。

除上述規定之外，有鑑於國內大量解雇勞工的事件頻傳，而這些遭解雇後的勞工不僅有失業之虞，而且也常發生領不到工資與資遣費的情形，雖然現行勞基法規定雇主在解雇勞工應有預告期，但顯然這項規定並未落實。因此，此次經發會決議要求政府應制定「大量解雇勞工保護法」，而根據勞委會所研擬的草案內容，此法最重要的精神在於事業單位在進行大量解雇之前，除了必須依規定進行預告之外，也有與工會協商的義務，若事業單位不遵守「預告」與「協商」的義務，則將視為惡性解雇，行政機關可據此處以企業負責人刑罰，並且對其企業與相關企業進行一連串的行政處罰，包括禁止上市上櫃，禁止對外投資。

雖然就保障勞工就業安全而言，政府確實有必要對於定期契約與資遣加以規範，以維持長而穩定的雇用關係，惟所規範的內容與程度必須適當，否則容易產生不利勞工權益與整體經濟發展的效果。事實上，由第四章所引用的 OECD 報告可知，任何就業保護措施宜力求合理，雖然過低的保護無法真正保障勞工就業權益與經濟安全，但過高的保護對勞工，甚至對整體社會又何嘗不會產生負面影響。因此，對於我國現行有關定期契約的規範是否合理，實在值得政府有關部門與勞資雙方深思。尤其是隨著女性勞動力與中高齡勞動力數量的增加，國內勞工對臨時性工作需求增加，如果由於法令限制導致臨時性工作機會減少，而使部分勞工無法就業，則這些勞工豈不成為政府法令的受害者。

相較於大多數 OECD 國家，我國現行勞動基準法對資遣費、定期契約的使用範圍與契約期限的限制確實較為嚴格，而這對一個以外貿為重心的小型開放經濟體來說，可能會嚴重損及企業經營彈性與對外競爭力。尤其是當大多數 OECD 國家都意識到必須經由勞工法令的鬆綁來進化企業競爭力的同時，我國若仍故步自封，企圖藉由高度的就業保護來保障勞工就業權益，則可能重蹈歐洲國家「高度保護，高度失業」的覆轍。事實上，如前面所言，對定期契約的規範雖有利於尋求永久性工作的勞工，但對於尋求臨時性工作的勞工或一般失業者而言，卻可能因此產生就業障礙。易言之，對定期契約的規範將影響國內就業機會的分配，而依 OECD 國家的經驗，此一分配是不利於弱勢勞工。

規避勞動基準法所增加的勞動成本是雇主以定期契約取代不定期契約的主要動機，亦是政府所以要規範定期契約的重要理由。然而，目前雇主以此方法所能規避之資遣費與退休金，其規定未來都可能因勞工退休金條例的訂定而大幅修改。根據勞委會所擬之草案，現行勞動基準法所規定之退休金未來將採個人退休金帳戶制。在此制度下，雇主必須按月提撥退休準備金至勞工個人帳戶，其負擔不會因勞工退休前離職而有明顯差異。既無差異，雇主以定期契約取代不定期契約的誘因自然降低。至於雇主目前所負擔的資遣費也會隨著勞工保險失業給付的開辦，與勞工退休金條例的實施而大幅降低，甚至完全取消，故雇主因規避資遣費而濫用定期契約的情況亦可獲得改善。

在制定大量解雇勞工保護法方面，其立法用意雖值得肯定，惟其立法目的是否合理，以及實施之後能否達成立法目的，皆有待商榷。首先，要求事業單位必須預告的目的是想利用預告期間整合政府、事業單位與勞工本身的資源，使即將遭解雇的勞工能迅速找到工作，包括公立就服機構能在預告期間推介勞工至其他企業就業，或提供必要的就業諮商。以目前各公立就服機構人力普遍不足，以及其所掌握的就業機會十分有限的情況來看，即使事業單位依法進行預告，公立就服機構也未必能在就業方面提供有效的協助。

至於要求事業單位必須與工會協商的目的則是希望藉此必面不必要的解雇。在所謂「不必要」解雇的定義無法釐清之情況下，此項規定即可能成為工會牽絆企業進行合理解雇的工具。雖然傳統觀念將解雇視為危及勞工就業機會的行為，但英國與其他歐美先進國家的經驗卻告訴我們保護勞工就業權益的最佳手段不是將其強留在岌岌可危的工作崗位，而是協助他轉至更具發展潛力的工作，基於這樣的信念，大多數 OECD 國家（包括英國在內）近幾年來都已逐漸放寬資遣限制，而在此之際，我國若想藉由制定大量解雇勞工保護法來限制雇主進行解雇，似乎有違世界潮流。

除了未必能達成立法目的之外，對惡性解雇之企業負責人的相關企業也可以連坐處分，是大量解雇勞工保護法另一值得商榷的制度設計。由於現代企業大都屬股份有限制，若甲企業負責人違法卻要求處罰乙企業，則不僅有違股份有限制的精神，而且對乙企業的股份的股東與員工亦不公平。因此，政府應在審慎評估是否要制定以及如何制定大量解雇勞工保護法。

伍、休假制度

國定假日過多與特別休假規定缺乏彈性是國內休假制度較受業者批評的項目。根據勞基法施行細則第二十三條，勞工國定假日合計十八天，而鄰近的日本只有十三至十五天，韓國十七天，新加坡十一天，香港十一天，中國大陸七天。為避免國定假日過多，過去國內多數企業是比照公務員休假方式，將勞工十九天國定假日中的十天「挪移」到其他工作日，達到隔週休二日的目標，但自今年起由於新的工時制度已縮短到實質的隔週休二日，故企業若沿用過去的方式將發生勞工國定假日短少十天的問題。另依勞委會的計算，不論事業單位如何挪移國定假日，勞工全年總休假日數不得少於一百一十天。相較於韓國九十五天，新加坡與香港皆為八十九天的情況，我國勞工休假日數確實過多。

在特別休假方面，勞基法第三十八條規定勞工在同一雇主或事業單位繼續工作一年以上三年未滿者，雇主應給予七日帶薪特別休假，三年以上五年未滿者給予十日，五年以上十年未滿者給予十四日，十年以上者則每一年加給一日，加至三十日為止。雖然此項規定用意在於使勞工有調劑生活的機會，並希望藉此提高工作效率，但在實際運作時卻常出現勞資雙方因特別休假該如何排定而起爭議。

除上述問題之外，正常工時由每週四十八小時縮減為兩週八十四小時後所多出來的六小時是否屬帶薪休假也一直困擾企業界。另有不少業者反映為避免未來因調整休假或工時引發勞資爭議，應改採時薪制，亦即將所有休假皆改為不帶薪，而時薪標準則以現有月薪除以每月正常工時數。

陸、外籍勞工

由於經濟長期快速發展，營造業與服務業的快速成長、教育水準的提升、工作價值觀念的改變及人口成長趨緩等因素之影響，國內市場自民國七十年代後期起，即出現全面性基層勞力短缺現象。由於當時政府正極力推動六年國建，需要大量基層勞工。另一方面，工資大幅上漲嚴重影響國內企業之國際競爭力。因此，政府遂於民國七十八年核准引進約六萬五千名外勞，參與重大公共工程建設。爾後，更於民國八十一年五月八日正式通過實施的「就業服務法」則更

進一步將外勞的引進、管理法制法，並以其為法源依據，陸續開放各項外勞引進專案。

雖然引進外勞是解決勞力短缺的最簡單方法，惟其對國內產業升級、本國勞工工作權益、以及社會治安可能產生的負面影響，卻一直是社會各界所擔心的。目前國內外勞政策的缺失主要有下列三方面：

1. 總額管控機制不明確

雖然依據「外國人聘僱許可及管理辦法」第五條，勞委會可以對各行職業進用外國人及雇主聘僱外國人之人數訂定限額，但由於早期經指定而可以雇用外勞的行職業持續增加，而近幾年來經由重大投資、外籍監護工等專案引進的外勞人數並不受上述條文規範，致使國內外勞人數持續增加。當外勞總額缺乏有效的管控機制時，不僅容易造成外勞使用流於浮濫，而且會使外勞政策缺乏整體規劃，進而出現各行職業間外勞名額分配不盡合理的現象。

2. 名額分配過於集中高科技產業

在以經濟成長為政策主軸的前提下，政府近幾年來所開放的外勞名額已逐漸被高科技產業所把持。雖然投資可帶動經濟成長，但由於產業特性，高科技產業的成長除了拉大該產業與其他產業的薪資差距之外，所創造之就業機會十分有限。另一方面，傳統產業在無法使用外勞的情況下只好外移至其他勞動成本較便宜的國家生產。雖然就國際貿易的比較利益來看，這些產業的出走屬市場機制自然調節的結果，政府毋須強留，但是，由於這些產業原本就是勞力密集，其所雇用的勞工大都是中高齡低教育程度，故一旦企業出走，勢必會引發失業問題。此外，這些傳統產業的關聯效果較高科技產業大，故容易形成企業集體出走的現象，而其對國內就業市場的衝擊也就比較大。

3. 雇用管理機制不健全

為避免替代性外勞的產生，依現行就業服務法第四十三條規定，雇主在雇用外勞之前應先以合理勞動條件在國內辦理招募，經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數提出申請。惟其主管機關人力不足無法檢查雇

主是否有依此規定辦理招募，而所訂定的合理待遇標準又嫌偏低，導致此項規定未能發揮避免替代性外勞的政策功能。此外，政府對於核准引進外勞的廠商，缺乏有效的監督機制以促使其致力於提高本國勞工的工作技能並改進生產流程。如此不僅使產業升級的腳步因外勞的引進而減緩，更使得外勞的名額被部份雇主所壟斷。

除基層外勞政策出現問題外，因國內科技人力不足所引發之大陸科技人士來台工作的議題也日益受到重視。隨著科技產業迅速發展，國內科技人才需求大幅增加。根據電子電機公會的調查，1999年至2002年國內電機電子相關產業所需高科技人才共增加十六萬二千餘人，而同期間畢業自國內大學院校與由海外學成返國服務之高科技人力合計約十萬五千餘人，供應不足人數高達五萬七千餘人。此外，根據交通大學張俊彥校長的估計，自2001年至2005年，國內高科技人力將短缺六萬名，其中，以系統設計、光電、資訊、通信之工程研發人才的短缺情況最為嚴重。另去年9月，國內104人力銀行對302家資訊科技產業業者的調查結果，亦顯示有八成企業面臨高科技人才招聘不易的窘境。

由於國內科技人力日易不足，業者對聘僱海外科技人才來台工作的需求也愈來愈高，尤其是大陸地區科技人才因沒有文化差異與語言溝通的問題，更成為國內業者優先想要雇用的對象。雖然現行法令對於非大陸地區科技人才來台工作，除了「公民營事業聘任外國專門技術性工作人員暨僑外事業主管許可及管理辦法」有些必要的規範外，並無太大限制，但對於大陸地區科技人才來台服務，則基於國家安全與政治考量，不僅在申請廠商與應聘人員資格方面有較多限制，並且對來台人數占企業全體研發人數的比例與在台工作期間亦有設限。這些限制顯然無法滿足國內業者的需求，近年來已有部份業者在大陸設置研發中心，以就近利用當地科技人力。

有鑑於產業科技人力的質與量是影響我國產業競爭力與未來經濟發展前景的關鍵因素，經發會已將引進大陸科技人士來台工作列入共識。而根據國內專家學者的研究與相關企業團體的反應，目前國內業者在引進大陸產業科技人才所遭遇的困難包括：

1. 招攬人數比例限制過嚴

依現行「大陸地區產業科技人士來台從事科技活動審核作業要點」，企業邀請大陸地區產業科技人士來台總人數不得超過其研發人員總數百分之十，而二億元以上重大投資案或三年投資新台幣五千萬元以上致力於重要新產品或新技術開發計畫者，其延攬人數不得超過其研發人員總數百分之二十。雖然就研究發展自主性與避免排擠國內研發人才就業機會的角度而言，對招攬人數訂定上限比例確實有其必要性，惟現行比例太低已造成業者在招攬人才與實際研發工作的困擾，尤其是有些研發工作必須以團隊型態進行，故國內企業在招攬大陸科技人才時也必須以整個研發團隊為對象，如此就可能違反現行比例上限。

2. 大陸科技人士在台停留期限太短

依原有「大陸地區專業人士來台從事專業活動許可辦法」，大陸產業科技人士來台停留期間不得超過二年。由於許多研發工作需要長期持續進行，故二年期限很難符合實際需要，此外，停留期限太短也會增加大陸科技人士就業機會的不穩定性，進而降低其來台參與研發活動的意願。有鑑於此，經濟部投審會已將停留期限延長為三年，惟此項改變似乎仍無法滿足國內業界的需要。

3. 在台大陸科技人士之眷屬欠缺社會保障

根據國內業者反映，除停留期限太短之外，來台以後眷屬無法就業、就學與參加全民健保，也是阻礙大陸科技人士來台意願的主要因素。雖然廠商可藉由購買商業保險來保障大陸科技人士與其眷屬的醫療照護，惟如此將增加企業的雇用成本，而且對提升其來台意願的助益不大。

4. 申請作業流程過於冗長

依上述審核作業要點規定，廠商申請大陸科技人士來台，應先向入出境管理局提出申請，再由入出境管理局送投審會審查，而投審會在受件後，必須先函送工業局及技術處審查，再提交經濟部大陸地區產業科技人士來台審查小組審議，而審議結果由投審會函復入出境管理局，再轉知申請廠商。據估計，整個申請流程作業時間至少須要二個月，嚴重影響廠商進行

研究發展的時效性。

5. 缺乏健全的招募管道

目前國內廠商對大陸科技人才的招募都是透過非正式的管道，包括同業的介紹或利用赴大陸進行參訪活動的機會進行招募。此種方式不僅無法發揮規模經濟效果，導致廠商招募成本過高，也可能會因招募範圍過於狹隘，而無法以相同的薪資水準延攬到最適當的人才。

6. 對相關法令不夠瞭解

由於相關法令宣導不夠，導致國內有些業者即使有意招攬大陸科技人才，也不敢或不知如何提出申請，如此不僅延誤其研發工作的進行，也會使業者因誤解而對政府的政策產生不滿情緒。

第二節 修正的方向

在 20 世紀後期，全球在交通與通訊業迅速發展的影響下，各國的經濟都走向全球化與自由化之路。在經濟全球化與自由化之後，為了要維持國際市場上的競爭力，各國都開始鬆綁他們的產品市場與勞動市場，以便雇主可以因應瞬息萬變的國際市場。美國是世界各國中法制規範最少，經濟最自由的國家，因此他們的經濟也在各工業化國家中，具最高的經濟成長率，最低的失業率。歐陸的國家與大洋州與澳大利亞、紐西蘭等國均開始修正他們的勞工法制，使雇主更具雇用上的彈性，包括雇用人數增減的彈性，薪資上下調整的彈性與員工功能上的彈性。

就台灣的情況而言，我國的經濟在 1980 年代以前勞動市場的運作是非常有彈性，主要是因為我國的勞工法令大多數是在 1930 年代抄襲自德國法制的社會主義成份濃厚，此種法制與政府來台後所推行的資本主義並不相容，國民政府既沒有修改這些勞工法制，也沒有認真去執行。在 1987 年代以前的戒嚴時期，工會活動受控制，無法發揮其功能。台灣的勞動市場在沒有制度性因素的干擾之下，雇主可以自由地雇用其所需要的員工，而員工在大體上也可以使用「出走」(exit) 的模式，自由在勞動市場上移動，台灣的經濟是中小企業為主，雇主無法壟斷勞動市場。在此情況下，台灣大致上維持了一個雇主與雇員均具彈性的勞動市場。使台灣經濟得以作快速的成長，創造了「台灣奇蹟」。

但是在 1980 年代中期以來，成功的經濟發展促使台灣走上政治民主之路，政治家為了選票答應選民各種福利。成功的經濟發展造成大量出口，使工業化國家傳統產業員工的工作機會受到威脅，於是他們的雇主與工會聯手向他們的政府施壓，以台灣不具勞工法令與工會的保護為理由，抵制台灣「不公平」的競爭，限制台灣的產品進口。因此在 1980 年代中期以來，我國的政府在國內民主政治與國外抵制台灣產品的壓力下，不得不通過一些西方式的勞工法令（如勞基法等）提升勞動標準，限制雇主的若干管理權，以滿足國內與國外的要求。很不幸的是，這些勞工法令大多是仿效歐美 1950 年代或 60 年代以前的法令，歐美國家在 1980 年代正為如何修正這些過時的法令以使他們的勞動市場更具彈性而苦惱，我們卻抄襲了他們在製造業全盛時代所訂的勞工法令，勞工措施。

在製造業全盛的時代，雇主競爭的主要工具是價格，要使價格下降，他們必須控制勞動成本，要使勞動成本下降，雇主必須採用量產，要達成量產，雇主必須使產品標準化，生產技術標準化，員工的作息標準化，薪資標準化。換言之，作業的標準化是量產化的必備條件，因此在此種時代背景下的勞工法令，包括工時等的規範都是標準化。很不幸的是，當台灣在 1980 年代後期及 1990 年代初期引進這些工業化國家的勞工法制時，台灣已開始進入後工業化時代，開始邁入服務業時代。服務業的一個特色是生產不能標準化（沒有二個人要一樣的髮型），必須顧客導向化，作息不能標準化（不能在中午 12 時顧客湧進要理髮時，員工也要午餐，要顧客等到 1 時再理髮）。再者，近年來 ICT 的發展，使製造業與服務業有整合的趨勢，因此即使在製造業，他們也要追求經營的彈性化。換言之，彈性管理是服務業時代及今日我國要進入知識經濟時代必備的條件，國家競爭力的來源。

在 21 世紀，我國的政府應如何修改其法制，以使台灣的勞動市場更具彈性？政府在今年召開經發會，會中通過修改工時等法令，曾提議過廢除基本工資，以求台灣的勞動市場回歸彈性運作，以便創造就業機會，減低失業率，恢復台灣過去高度的經濟成長率。但是經發會的決議遭受到工會與社會人士強力的反對，其原因何在？政府好像面臨了一個修法也不對，不修法也不對的兩難局面，政府究竟應如何修改其勞工法制，使其更合乎 21 世紀經濟情勢的需求？

其實，環顧世界各國在因應經濟國際化修改勞工法令，是以紐西蘭最為徹底，在 1980 年代中期以來，紐西蘭一連串的修法廢除了他們過去政府對員工的重重保障，徹底地達成自由經濟學者主張的個人主義，自願主義的勞工立法。換言之，1987 年的勞資關係法案，使紐西蘭的團體協商徹底地分散化，1991 年的雇用合同法（Employment Contract Act, ECA），保障並鼓勵員工與雇主訂立個別的雇用合約，使各人可以依自己的情況訂立不同的工作條件。此種修法使紐西蘭的工會會員由 1989 年佔全體就業人口 44.9% 下降到 1997 年的 19.2%，但是徹底的彈性化，並沒有為紐西蘭的經濟帶來快速的發展，因此紐西蘭的修法不是一個成功的例子，這是為什麼在本報告中並沒有列入紐西蘭政府因應國際化的作法。

歐洲各個國家，丹麥的因應政策也沒有列入報告中，丹麥的勞工法制也採

取個人主義與自願主義，他們沒有最低工資法。但是丹麥的工會會員在修法後反而從1990年的78%上升到1997年的83%，他們的失業率也低。彈性勞動市場並沒有為他們國家帶來大量的非典型雇用的次等公民，但是丹麥的例子也不是我國所可以學習的例子。因為丹麥從19世紀以來便習慣了團體協商，全國員工的工作條件都由雇主與工會訂定。他們修法前後的差別是，在1980年代以前，在團體協商時政府強力的干擾，避免勞資雙方走向極端或有嚴重的勞資爭議事件。1980年以後，政府不再直接參與團體協商，但是政府使用稅制控制間接團體協商的結果。換言之，如果工會要求薪資超過某一程度，政府對此合約的雇主與員工提增其薪資稅率，社福稅率等。正因為丹麥的團體協約是涵蓋全國某一行業或某一職業，無論工會會員興否，工作條件都受此團體協約所規定，因此團體協商很有彈性地規範了不同職業，不同行業的最低工作條件。換言之，丹麥的最低工作條件與薪資是非常有彈性的。台灣的工會完全沒有此種條件，因此丹麥式的勞動市場彈性亦非我國所可以學習的。

美國式的勞動市場彈性是我國今後在修法時可以借鏡的，美國勞動市場規範很少，工會會員數也在急劇下降中。在過去，彈性的勞動市場為美國帶來了很多就業機會，但是一般學者對美國式的勞動市場規換的批評是，工作雖多，但是新就業機會的「貧窮」工作也很多。所謂「貧窮」的工作是指他們真實工資在下降，福利也不佳。此外美國式的勞動市場彈性也造成所得分配的不均，長期發展會造成社會動亂。但是最近二年美國「貧窮」工作的薪資在作快速的上升，美國的學者稱之為「煙囪效果」，亦即熱氣向上衝的時候，下面的冷風也會一併帶進來向上衝。換言之，只要一國的經濟發熱，最終是全民受益，所謂水漲船高。美國的經驗提供了另外一個重要的功課是，美國雖然勞動市場彈性化以後，大大地減弱了政府與工會對員工權利保護的能力，但是美國雇主對人力資本的認知，對人力資源管理技術的改進，彌補了工會弱化，勞工法制鬆綁對員工保障的缺口，使員工的福利與權利不但沒有受到傷害，並且得到更佳的保護。台灣近年來雇主對人力資源管理的重視，人力資源管理協會會員的快速發展，政府如果再努力推動人力資源管理的發展，應可以代替弱化後的勞工法制，使雇主重視人力資本對企業的貢獻，因此使員工的權利得以保障。

美國式的勞動市場彈性，另外一個可以學習的功課是，他們不但強調雇主

的彈性，亦非常強調員工的彈性。近年來在柯林頓總統的帶領下通過勞動力投資法案，家庭工作平衡法案。這些法案對員工選擇不同型態的工作，不同產業，不同職業工作的彈性都有相當程度的增加，平衡了雇主與雇員在勞動市場上的彈性。

針對如何改善我國勞工法制，以強化產業競爭力，本研究的建議如下：

壹、工時制度

基本上，本研究同意經發會對放寬變形工時與女性夜間工作限制的共識，但為使工時制度更能符合企業經營的需要，本研究提出下列二點建議：

(1) 取消實施變形工時仍應遵守每週正常工時不得超過四十八小時的限制

由於雇主在實施變形工時之前必須先徵得工會或勞資會議同意，而且實施後每天總工時仍不得超過十二小時，每週仍須至少休息一天，故勞工的健康與權益皆有所保障，在此情況下，實無必要規定每週正常工時以四十八小時為限。

(2) 延長工時或女性夜間工作僅需勞工同意即可，毋需經工會或勞資會議同意，亦毋需報當地主管機關核備

不同於實施變形工時是調整全部員工的生產作息時間，延長工時或女性夜間工作大都只涉及部分員工，因此，只要當事人同意即可，若硬性規定必須由工會或勞資會議同意，則目前即使勞工想加班亦無法如願的情況仍無法避免。

貳、退休制度

為改進現行退休制度的缺失，並落實經發會勞退金改制的共識，勞委會已於今年 10 月 29 日提出勞工退休金條例草案，並報請行政院審查。依該草案內容，未來勞工退休金將採「個人退休帳戶制」、「附加年金制」與「其他年金制」三種。此舉雖然可使勞工退休金權益不在因退休前離職而受損，但未來如果為配合勞工保險老年給付改為年金制，而必須將勞工退休金之雇主提撥率部分併入勞工保險，勞工退休金改由雇主自願提撥，則附加年金則與商業保險年

金勢必會發生年資結算清償的問題。此外，目前各界對三軌並行仍不甚瞭解，而且其技術可行性亦令人懷疑。因此，為能縮短改革立法的時程，並且為未來勞工保險老年給付改為年金制預做準備，本研究對勞工退休金制度的建議為：

- (1) 將現行勞基法退休金制度改為個人退休金帳戶制，雇主提撥率先訂為百分之二，並且在三年內增加至百分之六。
- (2) 未來勞工保險老年給付改為年金制時，個人退休金帳戶之雇主提撥改為自願性，而原先法定雇主提撥部分移做勞工保險老年給付的保費。

參、基本工資

雖然部分業主代表與專家學者要求廢除基本工資，但由於此項制度常被國際社會做為判定我國政府是否有保障勞工基本權益的指標，而國內勞工團體更將其視為勞工運動的圖騰。另一方面，為降低國內業者之外勞雇用成本，勞委會已公告雇主可將外勞的食宿費記入基本工資。在此情況下，除非現行工資已明顯危害整體經濟發展或民眾福祉，否則不宜將其貿然廢除。惟為了避免過度僵硬的基本工資對企業經營與勞工就業之不利影響，本研究提出下列三點建議：

- (1) 為能反映基本生活開銷的地區性差異，可考慮訂定地區別基本工資。
- (2) 為避免基本工資過高影響邊際勞工就業，允許中高齡勞工可比照童工、身心障礙者適用較低的基本工資。
- (3) 為使基本工資更能隨景氣、就業市場狀況變動而調整，可考慮修正基本工資調整公式，將失業率、經濟成長率等變數納入考量。

肆、就業保護

根據世界各國在就業保護政策的改革趨勢，以及現行相關法令對國內企業競爭力的不利影響，以及隨著勞工保險失業給付的開辦與未來勞基法退休金的改制，定期契約勞工與不定期契約勞工的法定權益差距縮小，本研究建議我國在定期契約與解僱方面應做下列修正：

- (1) 取消勞基法對定期契約使用條件與契約期限的限制，改由勞資雙方自行議定。

- (2) 所有定期契約皆可視工作需要與以延長，或重新訂立定期契約，而且新舊契約相隔時間不應有所限制。
- (3) 未來勞基法退休金制度改為個人帳戶制以後，取消強制雇主支付資遣費。
- (4) 重新檢討訂立大量解僱勞工保護法的必要性，若仍要訂立，則應取消現有草案對相關企業之連坐處罰。

伍、休假制度

有鑑於我國勞工全年休假天數過多造成企業人力調度的不便與勞動成本上升，本研究建議：

- (1) 取消勞基法紀念日應放假的規定。
- (2) 在維持現有薪資不變的前提下，將例假改為不支薪。

陸、外勞政策

為能兼顧企業人力需求與保障國內勞工就業機會，本研究對基層外勞的引進提出下列五點建議：

- (1) 落實外勞總額管控機制，現有外勞名額不宜增加。

在國內基層勞工失業人數仍偏高不下，且失業人數大於缺工人數的情況下，政府應以促進基層人力供需之媒合與名額之重新調整來解決國內廠商缺工問題，而不宜增加外勞名額。

- (2) 外勞總額的釐訂宜以基層勞工之失業率與實質工資成長率等客觀指標為依據。

目前外勞總額的釐訂過度偏重缺工率，由於缺工的定義不易釐清，而且國內所調查的缺工率易受雇主操縱影響而失真，故建議改以與外勞替代性較高之本國基層勞工之失業率與實質工資成長率等較客觀指標為主要參考依據。

- (3) 各產業外勞名額之分配宜以各產業經由產業關聯效果所能創造的就業機會的多寡為主要考量因素。

政府開放引進外勞的用意除了解決缺工問題外，更希望能藉此為本國勞工創造更多的就業機會。因此，國內各產業間的產業關聯效果差異極大，為能反映各產業在引進外勞之後的總體就業效果，政府在評估各產業所能創造的就業機會時，宜將產業關聯效果納入考量。

(4) 嚴格執行國內招募制度，提高合理待遇標準。

依就業服務法第四十三條規定，雇主在雇用外勞之前應先以合理勞動條件在國內辦理招募，經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數提出申請。惟因主管機關人力不足無法檢查雇主是否有依此規定辦理招募，而所訂定的合理待遇標準又嫌偏低，導致此項規定未能發揮避免替代性外勞的政策功能。

(5) 要求雇主在申請雇用外勞時，應提出人力資源提昇計畫書。

為落實外勞引進是暫時補充性的原則，政府應要求雇主在申請雇用外勞時，應提出人力資源計畫書，明訂逐年減少雇用外勞的人數，以促進產業升級，減少對外勞的依賴。

在引進大陸科技人才來台工作方面，投審會亦依經發會共識決定將大陸科技人才來台停留期限延長為六年。此舉將有助於提昇大陸科技人士來台參與研發活動的意願，以及國內研發活動的持續進行。惟若要解決上述國內業者在招募時所遭遇的困難，除延長停留期限之外，政府相關單位尚須考慮採行下列措施：

(1) 提高大陸科技人士在台人數佔企業總研發人數比例的上限。

在不損及國內業者研究發展自主性的前提下，適度提高大陸科技人士在台人數佔企業總研發人數比例的上限。若擔心在台大陸科技人士數目過多而排擠國內研發人員的就業機會，則可仿照現有藍領外勞總額控管的模式，訂定在台大陸科技人士合計人數的上限。

(2) 簡化申請作業流程。

調整申請作業流程，改由申請廠商直接向經濟部投審會提出申請，投審會收件後函送入出境管理局、工業局、技術處等相關單位，審查後，

若無異議，即將結果函復申請廠商，以收時效。

(3) 提供在台大陸科技人數眷屬必要之社會保障。

基於平等互惠原則，與大陸當局就在大陸工作之台籍幹部的眷屬，以及在台大陸科技人士之眷屬的就業、就學與參加各項社會保險資格，進行磋商，以確保兩岸人民不會因到對岸工作而喪失應有的社會保障。

(4) 建立外籍人士人才資料庫。

透過非政府組織建立大陸科技人才資料庫，使國內業者在招募人才時僅需輸入招募對象資格，即可獲得符合資格之所有大陸科技人才之名冊。

(5) 加強法令宣導。

加強相關法令的宣導，使民眾瞭解如何利用現有管道招募大陸科技人才，以解決其研發人力不足的問題，並有效化解民怨。

表 5.2.1 我國經濟國際化趨勢下，現行勞工法制的問題及其修正的方向

項目	本研究問卷調查所發現的重要順序	國際比較	國內問題	國際趨勢	修正方向
退休制度	1	未作比較	<ol style="list-style-type: none"> 1. 請領資格限制過嚴 2. 易引起勞資爭議 3. 不利於中高年齡失業勞工再就業 4. 缺乏勞動市場彈性 5. 缺乏可攜帶性，不利於員工之移動 6. 退休金的成本不確定性太高 	改為個人帳戶制，公積金制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 改為個人退休帳戶制，以利員工之移動及雇主經營成本之穩定 2. 未來勞工保險老年給付改為年金制時，個人帳戶雇主提撥部分改自願性
工時問題	2	法令大多排除白領與管理階層	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工時規定涵蓋員工層面太廣，未將白領與管理階層員工排除在外 2. 加班總工時上限偏低 3. 申請延長工時的行政程序過於繁雜 4. 缺乏彈性 5. 對男、女性員工延長工時有不同的規範，在知識經濟時代已不適用 6. 夜間工作限制過嚴，在知識經濟時代，經濟國際化時代已不適用 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 排除管理與白領階層，放寬每週工時的彈性 2. 減少每週工時，分攤就業機會，減低失業率，提升員工參與終身教育的時間與機會 3. 加寬變形工時的幅度，增加勞動市場的彈性 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 放寬變形工時與限制，只限定每日工時上限，平均每週工時上限，但不限制每週正常工時 2. 取消男女延長工時不同上限的規定 3. 改由勞資雙方擬訂延長工時的規範
最低工資	3	高於國際標準	<ol style="list-style-type: none"> 1. 標準太高，影響企業經營成本，國際競爭力，導致企業外移 2. 家庭與就業人口結構已改變，最低工資已無法保障工作者之基本生活，亦無法發揮所得分配的功能 3. 最低工資與外勞及其他社會福利方案掛勾，嚴重影響企業經營成本 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 延遲最低工資調整的頻率 2. 改用其他方法代替最低工資 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 可延遲調整的頻率 2. 可考慮採用地區與行業別最低工資 3. 允許中高齡者有次最低工資

續表 5.2.1 我國經濟國際化趨勢下，現行勞工法制的問題及其修正的方向

項目	本研究問卷調查所發現的重要順序	國際比較	國內問題	國際趨勢	修正方向
休假制度	4	高於國際標準	國定假期與總休假日太多，韓國是95日，新加坡，香港89日，我國110日	無明顯趨勢	減少或改假日無工作無薪酬的制度
外籍勞工	5	未作比較	1. 與基本薪資掛勾，導致外勞成本過高 2. 白領與專業的外籍人士來台工作的限制過嚴 3. 總額管制機制不明確 4. 名額過份集中於高科技產業 5. 招攬人數比例限制過嚴 6. 大陸科技人士在台時限過短 7. 申請流程過於冗長 8. 法令不夠明確	大量開放外籍專業人士入境，提升本國人力素質，解決關鍵性人力之短缺	落實外勞總額管制機制
資遣解雇	6	高於國際標準	資遣費成本太高		在勞基法改為個人帳戶制時，取消強制雇主支付資遣費
定期契約	7	未作比較	限制太嚴		取消勞基法定業契約使用條件與契約限制的限制，改由勞資雙方自行決定，自行協議
失業給付	8	未作比較	1. 最高可稅薪資太高，我國勞保最高可稅薪資是每年美金15,000元，美國是9,050元。 2. 失業給付佔平均投保薪資偏高，我國是60%，美國是36% 3. 領取失業保險給付的員工其就業比率明顯地偏低	1. 減低失業保險給付金額 2. 將失業保險與工作掛勾，設立「工一福制度」(Work-Fare)	1. 使用職業訓練券(內含訓練期間的生活補助)代替現有失業給付 2. 使用就業補助券，以減輕雇主雇用失業人士成本的方式，鼓勵雇主雇用失業人士 3. 降低失業保險給付，提升失業人士使用職業訓練券與就業券的意願

績表 5.2.1 我國經濟國際化趨勢下，現行勞工法制的問題及其修正的方向

項目	本研究問卷調查所發現的重要順序	國際比較	國內問題	國際趨勢	修正方向
派遣勞動	未在問卷中作國際比較	未作比較	尚未立法	訂定新法，保障派遣員工權利，規範派遣勞動機構的運作，防止派遣勞動機構剝削受派遣之員工	宜積極立法，準備大批派遣人員時代的來臨
國際認可	未在問卷中作國際比較	未作比較	與其他國家缺乏社會保險的國際雙邊或國際認可合同，以致外派人員需支付雙重保險費	日本、南韓、菲律賓等亞洲國家開始與美國等工業化國家訂定社會保險互認條約	積極與美、加、中國大陸等我國人員外派頗多的國家議定社會保險互認條款減免，國人在國外支付雙重保險費
職業安全與衛生	未在問卷中作國際比較	未作比較	1. 標準高於其他國家，但執法不嚴，導致雇主抱怨成本太高，而員工無法取得實際保護的雙輸局面 2. 缺乏一般性責任條款，我國的法制未能善盡保護員工職業安全的責任		加強執法積極規範新材料，新技術所帶來的新職業安全與衛生問題
國際勞動標準	未在問卷中作國際比較	未作比較	國際勞動移動規範的缺乏，未能因應我國加入 WTO 之需求		研擬國際勞動的規範，以應付下一波 WTO 的談判，廣泛宣傳 SA8000 的觀念，使業者有心理準備
新就業政策	未在問卷中作國際比較	未作比較	現行各種就業政策如就業希望工程，失業保險等方案都在抄襲西方國家 20 世紀中期以前的就業政策，這些政策已不適用於今日經濟全面開放的台灣	強調人力資源開發，終身雇用能力的提升而非強調終身雇用的保障，就業安全的保障	致力強化人力資本的勞工立法，減少干擾勞動市場的傳統勞工立法

參考文獻

- Abraham, K. and Houseman, S., 1993, "Job Security and Work Force Adjustment: How Different are US and Japanese Practices?", in C.F. Buchtemann, (ed.), Employment Security and Labor Market Behavior : Interdisciplinary Approaches and International Evidence, Institute of Labor Relations Press, Ithaca, New York, pp.180-199.
- Aggarwal, M, 1995, "International Trade and the Role of Labor Standards", International Economic Review, August.
- Anderson, Kym. 1994, "The Impact of North American Economic Integration on Taiwan and the Western Pacific." in Chung-Hua Institution for Economic Research ed. Proceedings of the Conference on the Evolution of Taiwan within A New World Economic Order. pp.498-500.
- Asia-Pacific Economic Cooperation (APEC), 1999, Innovative Labor Market Adjustment Policies and Programs in APEC Member Economies.
- Böhning, Roger. 1991. "The ILO and the New UN Convention on Migrant Workers: The Past and Future." International Migration Review. 25(4): 698-670.
- Battistella, Graziano & Asis, Maruja. ed. 2000, Asian Migration News. www.scalabrini.org
- Bhawati, J., 1994, "A View from Academia", in G. Schoepfle and K. Swinnerton. ed. International Labor Standards and Global Integration : Proceedings of a Symposium, U.S Department of Labor.
- Blank, Rebecca, 1994, "Does a Larger Social Safety Net Mean Less Economics Flexibility?" in R. Freeman, Working under Different Rules, New York :Russell Sage Foundation, pp.157-187.
- Block, Richard, N, and Karen Roberts, 1998, "An Overview of the Labor Standards in the United States and Canada", Paper Presented at the 1998 Industrial Relations Research Association Meeting, Jan.5, 1998, Chicago.
- Bridgford, Jeff & Stirling, John. 1991, "Britain in a Social Europe: Industrial Relations and 1992." Industrial Relations Journal. 22(4):269-270.

- Bronstein, A. S. 1991, "Temporary work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent Employment?" International Labour Review. 130(3): 291.
- Burtless, Gary, 1995, "International Trade and the Rise in Earning Inequality", Journal of Economic Literature, 33(2), June, pp. 800-816.
- Charnovitz, Steve. 1987, "The Influence of International Labour Standards on the World Trading Regime." International Labour Review. 126(5): pp.568-569.
- Charnovitz, Steve, 1987, "The Influence of International Labour Standards on the World Trading Regime", International Labour Review, 124(64), pp.565-584.
- Charnovitz, Steve., 1992, "Environmental and Labour Standards in Trade." World Economy. 15
- Chaykowski, Richard P. & Giles, Anthony. 1998, "Globalization, Work and Industrial Relations." Relations Industrielles/ Industrial Relations. 53(1): 3-4.
- Compa, Lance, 1993, "Labour Rights and Labor Standards in International Trade", Law & Policy in International Business, 25(1), Fall, pp. 165-191.
- De Grip, Andries et.al. 1997, "Atypical Employment in the European Union." International Labour Review , 136(1): 51.
- European Industrial Relations Observatory (EIRO). 2000.
- Haas, Ernst B. 1970, Human Rights and International Actions: The Case of Freedom of Association. Stanford: Stanford University Press.
- Haces, Maria Teresa Gutierrez. 1995, "Canada-Mexico: The Neighbour's Neighbour." in Randall, Stephen & Konrad, Kerman W. ed. NAFTA in Transition. , Calgary, Alberta: Univ. of Calgary Press.
- Hale, Noreen. 1990, The Older Worker: Effective Strategies for Management and Human Resource Management. San Francisco: Jossey-Bass Inc. Publishers.
- Hujanen, Taisto. 1989, "The Role of Information in the Realization of the Human Rights of Migrant Workers." International Migration Review. 23(1): 106.
- ILO, 1990, International Labour Standard: A Workers' Education Manual. 3rd ed. (Geneva: ILO.)
- ILO, 1993, Multinationals and Employment.

- ILO, 2000, Note to Correspondents: First Annual Reports on Core Labor Standards released. www.ilo.org.
- Imano, Koichiro. 1997, "Internationalization of the Labor Market: Foreign Workers and Trainees." in Sako, Mari & Sato, Hiroki. ed. Japanese Labor and Management in Transition. London: Routledge.
- Joyce, James Avery. 1980, World Labor Rights and Their Protection. New York: St. Martin's Press.
- Kofele-Kale, N. 1995, NAFTA and Beyond. Dordrecht, Netherlands: Martinus Nijhoff Publishers.
- Langhammer, Rolf J. 1994, "The Impact of European Economic Integration on the Taiwan Economy." in Chung-Hua Institution for Economic Research ed. Proceedings of the Conference on the Evolution of Taiwan within A New World Economic Order. pp. 521-552.
- Lea, Sperry. 1987, "A History Perspective." in Stern, M. Robert et. al. ed. Perspectives on A U.S.-Canadian Free Trade Agreement. Ottawa, Ontario: The Institute for Research on Public Policy..
- Lee, Joseph S., 1998, "Comments on Labor Standards and Social Security in OECD Countries", Paper Presented at the IRRA. Annual Meetings, Jan.5, 1998, Chicago.
- Lee, 2000, Asia in the 21st Century :Challenges and Opporunities in work and Labor. Paper Presented at the IRRA 12 World Congress.
- Liemt, Gijsbert van. 1989, "Minimum Labor Standards and International Trade: Would a Social Clause Work?" International Labour Review. 128 (4).
- Lorenz, Detlef. 1993, "Europe and East Asia in the Context of Regionalization: Theory and Economic Policy." Journal of Asian Economics. 4(2): 255-270.
- Macdonald, Cameron Lynne & Sirianni, Carmen. 1996, "The Service Society and the Changing Experience of Work." In Macdonald, Cameron Lynne & Sirianni, Carmen. ed. Working in the Service Society. Philadelphia: Temple Univ. Press.
- Macpherson, C.B. 1987, The Rise and Fall of Economic Justice and Other Essays.

Oxford: Oxford University Press.

Mah, Jai S. 1997, "Core Labor Standards and Export Performance in Developing Countries", The World Economy, Vol.20, No.6, pp. 773-786.

Marshall, Ray. 1990, "Trade-linked Labor Standards." Proceedings of the Academy of Political Science. 37: 73.

Nymark, Alan and Verdun, Emmy. 1994, "Canadian Investment and NAFTA." in Rugman, M. Alan ed. Foreign Investment and NAFTA. Columbia, SC: Univ. of South Carolina Press. pp.130-131.

Occupational Safety and Health Commission, 1998, Working Hours increase, So Does Stress Occupational Safety and Health, Canada, March 1998.

OECD, 1994, Assessing Investment Opportunities in Economies in Transition, OECD Paris.

OECD, 1995, Foreign Direct Investment, Trade and Employment, OECD Paris.

OECD, 1996, Trade, Employment and Labour Standards: A Study of Core Workers' Right and International Trade, OECD Paris.

Ozaki, M. 1999, Negotiating Flexibility: The Role of the Social Partners and the State, Geneva: ILO.

Ramcharan, B.G. 1992, "Strategies for the International Protection of Human Rights in the 1990s." in Claude, Richard Pierre. & Weston, H. Burns ed. Human Rights in the World Community: Issues and Action 2nd ed. (Philadelphia: University of Pennsylvania Press.)

Rosen, Sumner M. 1992, "Protecting Labor Rights in Market Economies." Human Rights Quarterly. 14: 372.

Rozwood, Benjamin. and Walker, Andrew R. 1993, "Side Agreements, Sidesteps, and Sideshows: Protecting Labor From Free in North America." Harvard International Law Journal. 34(2): 332-355.

Sengenberger, Werner. 1994, "Labour Standards: An Institutional Framework for Restructuring and Development." in Sengenberger, Werner & Campbell, Duncan

ed. Creating Economic Opportunities: The Role of Labour Standards in Industrial Restructuring. Geneva: International Institute for Labour Studies.

Srinivasan, T.N. 1994, "International Labor Standards Once Again!", in G. Schoepfle and K. Swinnerton, ed, International Labor Standards and Global Integration: Proceedings of a Symposium, U.S. Department of Labor.

Stalker, Peter. 1994, The Work of Strangers: A Survey of International Labour Migration, Geneva: ILO.

Srinivasaan, T.N., 1994, "International Labor Standards Once Again!", in C. Schoepfle and K. Scvinnertan (eds), International Labor Standards and labor Integration, U.S. Department of Labor, Washington.

Swinnerton, Kenneth A. & Schoepfle, Gregory K. 1994, "Labor Standards in the Context of a Global Economy." Monthly Labor Review.

UN Chronicle, 1993, Global Plan on Child Labour Adopted. June.

Vosko, Leah F. 1997, "Legitimizing the Triangular Employment Relationship: Emerging International Labour Standards from a Comparative Perspective." Comparative Labor Law Journal. 19(1): 44.

Vosko, Leah F. 1998, "Regulating Precariousness? The Temporary Employment Relationship Under the NAFTA and the EC Treaty." Relations Industrielles/ Industrial Relations. 53(1): 125.

Weston, Burns H. 1992, "Human Rights." in Claude, Richard Pierre. & Weston, H. Burns ed. Human Rights in the World Community: Issues and Action. 2nd ed. (Philadelphia: University of Pennsylvania Press.)

Wilkinson, Frank. 1994, "Equality, Efficiency and Economic Progress: The Case for Universally Applied Equitable Standards for Wages and Conditions of Work." in Sengenberger, Werner & Campbell, Duncan ed. 1994. Creating Economic Opportunities: The Role of Labour Standards in Industrial Restructuring. (Geneva: International Institute for Labour Studies.) pp. 71-78.

Willborn, Steven L. 1997, "Leased Workers: Vulnerability and the Need for Special Legislation." Comparative Labor Law Journal. 19(1): 86.

Yamazawa, Ippei. 1992, "On Pacific Economic Integration." The Economic Journal. 102: 1527.

- 工商時報，民 90，「ISO14001 可能形成非關稅貿易壁壘」，1 月 29 日，版 11。
- 王健全，民 82，「北美自由貿易區成立對我國貿易之影響及因應策略」，美國月刊，第八卷第十期，頁 27-30。
- 成之約，民 82，「美國移入勞動人口問題及相關政策之探討」，政大勞動學報，第三期，頁 79
- 行政院勞工委員會職業訓練局，民 86，新加坡外籍勞工行政業務考察報告。
- 李誠，民 85，「勞動標準、國際貿易與國際組織」，論文發表於行政院勞工委員會主辦加入世界貿易組織勞動市場因應策略研討會，臺北，四月二十一日。
- 李誠，1997，「勞動標準，國際貿易與國際組織」，加入世界貿易組織對勞動市場的衝擊與因應策略，行政院勞委會，頁 107-122。
- 李誠，2000，「勞動標準對貿易、就業與經濟發展的影響之初探」，台灣勞動市場相關問題研討會，中研院經濟所。
- 李誠，2000，勞動標準、貿易、就業與經濟發展，行政院國家科學委員會，頁 93-106
- 汪義育等，民 85，國內勞動力變遷及其對策之研究：GATT/WTO 之勞工規範與我國因應之道，行政院勞工委員會委託研究，頁 16-17。
- 辛炳隆，2000，「由勞動市場調整機能探討當前失業率上升之原因」，台灣的失業問題，李誠編，國立中央大學台灣經濟發展研究中心。
- 林良榮，民 89，「非官方跨國性勞動檢查的興起：國際勞動監察的可能」，行政院勞工委員會國際勞動事物研習營會議實錄。
- 邱駿彥，民 88，「勞工派遣法制之研究：以日本勞工派遣法為例」，勞動派遣法制研討會論文集。
- 張天開，民 58，「國際勞工公約對於各國勞工立法之影響」，勞工研究季刊，第十六期。
- 張天開等，民 85，我國重返國際勞工組織可行性之評估研究，行政院勞工委員會委託研究。
- 張新平，民 85，世界貿易組織下之服務貿易，台北：月旦出版社，頁 37-43。

陸航、許樹新編，1993，北美自由貿易協定業務手冊，(北京：中國經濟出版社)，
頁 45。

焦興鎧，民 84，勞工法與勞工權利之保障，(臺北：月旦出版社)，頁 450。

劉克智，2000，「台灣勞動市場的轉變與失業問題」，台灣的失業問題，李誠編，
國立中央大學台灣經濟發展研究中心。

鄭津津，民 88，「美國派遣勞動法制之研究」，勞動派遣法制研討會論文集。

亞歐會議介紹網站 www.asemconnect.com.sg。

經濟優先事項協會網站：www.cepnyc.org

附錄一 勞工政策專家訪談記錄

訪談記錄(一)

- 時間：2001年4月17日下午3點—5點
- 地點：財團法人知識經濟與管理研究院（台北市松江路93巷2號5樓）
- 主席：李誠教授
- 與會人員：AE人力資源部總監吳炳耀、Motorola人力資源部總監巫錦昌、李誠教授、辛炳隆教授、成之約教授、經建會賀麗娟小姐、鄭貴香助理(記錄)

■ AE 吳總監：

1. 工資、工時

(1) 香港

勞動條件或勞動法令自由度較高，和中國大陸不一樣，尚未納入中國大陸的勞動體系中。工時/overtime的限制分為二部份，工廠部份有限制，辦公室則沒有制限，完全是靠雇用合約(employment 合同)，這個 employment 合同則是靠市場供需來決定，當公司雇用不到所需人才時，就必須調整自己的福利制度或 working condition，所以 AE 採用的機制是做 marketing survey，委託三家顧問公司，survey 的內容主要是工作條件，包括：工時、overtime、薪資(最低薪資、每個 position 的平均薪資水準)。所以香港是以整個市場導向為主。

(2) 新加坡

有規定，每星期工時限制 44 小時、每天最多工作時間 12 小時、加班費 1.5 倍、每星期有一天是有薪休假(這天加班薪水要給二倍)，國定假日亦同。一個人的加班時間一個月最多不能超過 72 小時。

(3) 美國

最高工時 40 小時，但這是對員工，就是非職員、非專業人士的員工的限制，所以在台灣的外商公司，就把員工分為豁免(月薪)和非豁免(時薪)，豁免的員工才有加班費，月薪的則沒有加班費，因為工作時間沒有受法令限制。最近美國對在家工作者有以天計算的變形工時，而且如果是工廠的員工要在家工作則必須經過核准，因為有職業災害公司要賠償，所以在美國我們公司裏自己有定一個政策，員工要在家工作公司要先去檢查他家的

工作環境是安全的，美國的法令較開放，沒有說非怎樣不可，可是公司在 employment 的時候，就要先訂出政策，然後照政策來做，而且各州也有不同法令，當公司政策和各州法令有抵觸時，以各州法令為主。

- (4) 和台灣最不同處在於這些國家的這些勞動限制都是對員工的限制，就是非職員、非專業的員工。
- (5) 台灣法令對美國運通影響最大的是『每一工作延長工時都要付加班費』，影響不僅是在成本，第二個是守法一個人工作時間到底能夠超過多少，在新加坡一個人的加班時間一個月最多不能超過 72 小時，在台灣則是女性員工 24 小時，金融業女性員工 32 小時，男性 46 小時，現在台灣每週工時從每週 48 小時改成兩週 84 小時，對我們最大的衝擊不是給加班費的問題，而是這個守法，這個加班時間要縮小變少，所以對外商公司來講，不是不給加班費，而是守法的問題，如果每天加班 4 小時是不是就違法？這是一個很大的問題，每天工作時間一個限制，全部一個月的工作時間又一個限制。在新加坡比較有彈性的地方在：如果是特殊的原因，經過政府機關核准後，每天工作時間可以超過 12 小時，但必須 under 在一些 condition 下，雖然還是有限制，但是台灣要是真要經過勞工局核准，也不曉得什麼時候才會拿到核准，台灣是規定加班要經過核准，Fax 過去說今天要加班，也不曉得到底同不同意？是報備而已？還是怎樣？這是會令企業迷糊的地方。

2. 解雇預告、資遣費、定期契約：

(1) 定期契約

每個國家還是都有定期契約工和不定期契約工，差別在台灣限制超過 6 個月後就不可以是定期契約工，就算重新續約也變成不定期契約工，這當然是為了要保護國內勞工，讓雇主不會故意每次都六個月六個月定約，而不去永久雇用。在國外沒有這樣的限制，但會去考量這個工作是否真要做定期契約，定義要先定義出來，確定工作可以做暫時，就採外派方式，就是所謂派遣人力，這是和人力派遣公司定契約，由它派人至公司做計劃，契約期限是按計劃計算的，但是台灣如果定 6 個月，計劃如果是 6 個月零 3 天，那另外 3 天必須要換另一個人來做，如果由同一個人來做，會有二種情況發生：一個情況是你不再和他定契約，就視同永久雇用，第二個再 renew，一樣也變成永久雇用。對企業而言很麻煩，它不夠彈性。另外如果一個計劃預估 5 個月完成，可是不曉得會不會延長 5 個月零 3 天，所以契約就定 6 個月，若計劃 5 個月就完成，仍然要付 6 個月的薪水，對企業來講成本無法預測，對企業來講較麻煩。因此我感覺我們的法令定義

的精神是要保護員工，但仍要兼顧經濟發展，讓企業主在做主管的時候有彈性。但現在沒有彈性，就變成沒有辦法雇用，所以就產生外包和外派，外包很可能是承攬，另外有承攬的法令在那邊，最主要是外派到我們公司裏面來，就產生了將來如果在我們公司裏發生任何工作上的問題，包括職業災害，誰要來負責？我們公司來講，我們定的契約是我們要負責，因為是我們提供的工作環境（場所、器具），這個在一開始的契約就要填進去，但是有一點我們無法控制，就是上下班途中發生意外了，這個在別的國家沒有這條法令說『上下班途中發生意外，由公司來負責，變成職業災害』，這個在台灣算是職業災害，但是在新加坡、美國、香港都沒有這條法令。但是進到公司裏的職業災害就由公司來負全責，這個是比較合理。

(2) 解雇預告、資遣費

在台灣有完整的規定，服務一年內要 10 天預告，一年以上二年之內要 20 天預告，三年以上 30 天預告，不預告時間要給預告期間的工資，這個很合理。在國外也有這種情況，但不同的是（尤其在美國），工作萬一要發生變動，它還有事先預告可能要超過三個月，但是是那一個人沒辦法告訴你，但是知道組織要變動就要告知，在我們公司習慣是一年前就開始要通告，通告所有員工組織會變動，最少三個月前一定要通告，三個月後開始 action，有的是六個月後才 action，有的是一年後才 action，但是最少三個月前要讓員工知道，知道後有工作要交接或要找別的工作就開始要去找，但是找工作並不代表資遣費不付，就算找到工作要提前離開，資遣費還是照付，會提前付，這點我認為美國比較好一點。台灣有些雇主會故意不付，最主要是台灣資遣費是比較高的，在別的國家資遣費可以抵退休金，就是它退休金額可以從這裏面去減除，所以我知道現在有些退休金額計劃中新的退休金制度有談到這一點，就是因為不管是歐洲也好，在美系也好，都有這樣一個考量。但是在國外資遣費的算法當然跟我們不一樣，尤其在美國資遣費的算法很簡單，政府沒有強迫規定要怎麼付，但公司自己要訂政策，訂出公司到底要怎麼來付這個資遣費，在台灣是由政府訂出一個最低標準，就是勞動基準法的最低基本工資。新加坡一樣也有資遣的辦法。這個就是我目前所看到的這一方面的東西，但我想等一下我們可以繼續再一步一步的再來做一些詳細的討論。

3. 使用外籍勞工的權利：

- (1) 『外籍老板』（白領），在我們來講，他們的法令不會應用到我們台灣的法令，他們是整個從國外委派，等於是我們的外派到別的國家、到大陸一樣，他們從歐洲、新加坡、香港任何一個國家派到這邊來，有一個條件是他們

的薪水通通不能在這邊領，他們的薪水通通在他們原來的國家領，但是他們要報稅，雖然在別的國家領的錢，但通通要拿來台灣報稅，因為稅通通過公司來付，所以對他們來講無所謂。在台灣這邊我們付給他們的是生活費的差異，如果在香港市場調查出來每個月生活費應該是多少錢，包括家裏有幾個人口，到台灣來台灣和香港的差異是多少，這個差異的錢我們到台灣再付給他，這是第一個不同。然後有一個合同，有一個合同，這個合同就是說他委派到台灣來幾年，簽幾年的契約，幾年後要回到原來的國家去或到別的國家去，我們憑著這個契約再申請工作證，其他國家也是要申請工作證，但在台灣企業認為在外籍勞工這方面比較困難的是，因為國家的不同在申請工作證很可能都會有不同的待遇，例如美國到台灣來我們申請就沒有問題，但是從印度來有時候就很困難，這就是因為國家的不同，外交部表示這是國家之間互相對待的問題。我曾經在十年前申請過一個印度的旅遊總監，申請了六個月申請不出來，外交部質疑為什麼要請印度人，印度也不會比我們水準高，我們必須提出證明，告訴他們他從事國際旅遊的工作 15 年，我們需要這樣的人，我們美國運通的旅行社和外面本地的旅行社不一樣，我們服務的對象全世界的卡員，不是只有台灣的卡員，要合乎全界的要求。現在當然有一些改變，但還是有一些限制。對我們而言，因為我們的外籍勞工必須申請到財政部，財政部核准後才能到勞委會，財政部有時會講這種工作台灣就找不到，為什麼要到國外去找？但是有時候他沒有想到我們有一個很重要的目的是在做全球發展計劃，是做輪調的，我們一直鼓勵台灣的員工到別的國家，這些人都是未來的主管，將來都有可能往上提升接到總經理的位置，所以他要有 global 的觀念，所以這些到台灣在申請時，會認為這些位置這麼低有必要到國外請嗎？但是目的不是這樣，所以他二三年後就又要轉到別的國家去。這點是我們和香港不一樣的地方，所以香港被列為一個自由貿易的地方，它有包括人才的流動，它的人才取用較有彈性，它的限制是在低層員工。台灣應該也是在低層員工的限制會比較多，例如：菲律賓、泰國，因為它有量的限制，但是對我們來講也有量的限制，財政部私底下有限制公司內員工不能超過百分之多少是外國人，但 international 公司沒辦法，因為有一些人是來做訓練，有一些人是必須要交換，交換的結果就必須要有那麼多的人數是外籍員工，這是我們較有困難的地方。

4. 工會、團體協商：

- (1) 其實在外商公司並不是那麼反對工會，而是說最主要工會到底能對公司業務產生多大的幫助，如果工會對公司業務反而有阻礙性的話，那公司就認為說我們為什麼要有工會？工會最主要目的就是求得保障員工，讓

員工有工作權、福利能夠更好、待遇能夠比較平等，因此有很多公司講的是『非工會組織』，目的是說公司本身就像一個工會，必須要保護員工就要達到這樣的目標，這樣就沒有問題，因此設了很多政策，例如：我們公司有一個像社會騷擾小組，有一個組織叫做專注，是直接報告給董事長，給 CEO，每個國家都有這樣的人，有任何的抱外，包括有洗錢的情況，都可以打電話進去，不做任何的記錄，語言不通有翻譯人員，這個人不是公司員工，不會知道你是誰，報告直接到總公司，目的是如果萬一有產生社會騷擾的事情，或是任何的騷擾，例如歧視，各方面不公平的情況，上面就會開始調查，如果真有這種情況會採取最嚴厲的處罰，馬上辭退掉，不管當地的法令怎樣，我們的政策都有這一條，這是一個不同的地方，目的是工會要扮演的角色公司幫你扮演。

另外公司為了把人留住，每一年每一個人發一封公函，這封信包括你現在薪水多少？職務多少？還有一個很重要的你的職務在市場上薪水多少？五年前剛開始執行時很多主管都反對，覺得會士氣低落，好的人會留不住走了，不好的人才留在這個地方。我則告訴他們沒有走的不一定是不好的，每個人要求的不一定是薪水，還有工作條件和朋友，還有在這裏學到的東西是不是我要的。我們這樣做最主要的目的是民主，我們叫『勞工民主』，而工會第四個目的就是要推展勞工民主，所以我們就是在公司裏面自己可以推展，因此用這樣的方式，我們沒有去做團體協商，沒有工會這個東西，也沒有做一個大家的團體協約，沒有說一定要訂一個大家要通通相同的，最主要是個人來講我們有聯絡，一開始同意書上面就有三頁，上面講得很清楚，包括職務、工作、工作時間、薪水、休假……通通寫得很清楚，簽了沒有問題之後，再加上二部份，一個是要遵守公司員工規則，進來公司時每個人都有一份員工規則，第二個是要遵守當地勞工法令，所以只要當地的勞工法令有改變，我們裏面就會做修正，這是關於工會和團體協商方面，我們認為由公司來做這個角色也不見得不好。只是不同的地方在於工會的幹部在台灣的工會法裏是受保護的，造成一個現象，有些人知道他的表現不好，他就組工會，組工會的目的是工會的主任委員、理事長，公司不能把他 fire 掉，所以就變成一個不好的對象。現在工會法要修正之一就是關於這個的爭議。

- (2) 在國外，除了新加坡，因為政府要管制工資上升，所以薪水要加多少是由政府來主導，但是有些國家限制就很嚴格，像菲律賓因為勞動市場不一樣，限制工資要給，然後大家又沒有工作做，所以就變成只要談好了，用工會的力量去談，景氣不好，工會就放鬆，景氣好它就可能拉緊，所以彈性不會上去就下不來，台灣和印度有一個現象，就是上去後下不來，景氣

再不好要降薪水就不可能。這是和國外較不一樣的地方，主要就是彈性小。再加上台灣法令工會只要一成立，所有的人都是工會的會員，沒有選擇權，有一個壞處，就是員工如果不滿意工會的運作，不能說NO，不能再另外成立一個工會，除非常務理事換掉，但換掉後可能還是會有不同的作法，所以常務理事的目的可能不是一開始的目的，所以為什麼在美國工會現在愈來愈少，因為你要自由經濟、自由貿易、自由選擇工作權，工會的影響力愈來愈少，因為工會要求的公司都給了，如果你要求的更高，太高便成為很大的問題。

- (3) 我們的法令都一直把自己當成是未開發國家，而不是開發中或已開發國家，所有人都要保護，譬如在勞動基準法裏我認為有二個地方最有問題：一個是『女性員工十點後不能上班』，目的是為了要保護女性員工的安全，但有些女性員工在九點半下班後去KTV唱歌，唱到半夜三點就很安全，但是在工廠、公司有問題？我認為這是沒有去配合實際上的需要和實際的工作情況，這個法令沒有修正，我認為是很可惜。另外一個就是我們的退休金制度，退休金制度如果沒有修正，將來年輕員工要加入的時候會產生一個困惑，到底是要在這個公司做25年才離開，還是應該找一個自己可以規劃的工作，人力規劃是不是很恰當，應該做自己的就業成長，或是生涯規劃，所以我們經常在講公司在教育員工時會和法令產生衝突，這是很可惜的地方，通常員工平均大概在三年會覺得工作很無趣，沒有再辦法輪調工作時，可能就跳槽到別的公司去，所以我經常跟員工及主管講，人才是我們要培養，但是是這個社會、國家的，公司的人材如果不流動也會出很大的問題，生產力會下降，所以法令在立法時可能沒有錯，但是時代已不同，要做改變，不然就趕不上時代。

5. 補充問題

- (1) 李教授：美國、菲律賓...等其他國家有個合同，比如美國派到菲律賓去交的社會保險，可累計算在美國的社會保險裏，可在美國退休。現在您那邊有印度...等其他國家的人來，這些是如何處理？您幫他買勞保嗎？他原來國家也有他們的保險、退休金等，您們是付二份嗎？還是怎麼處理？

答：我們都付二邊，這點也是我們很麻煩的地方，因為我們法令規定，員工在這邊就必須要加勞保，健保則可選擇加不加。而外國員工在他國家我們公司有幫他加保險，自付部份也從他薪水中扣了，因此外國員工在台灣勞保自付部份是公司幫他付，因為外國員工認為他已經在他原來國家已經付過一次了，為什麼在這邊我還要付，而且他又沒辦法享受，像勞保的老年給付是55歲15年或在同一公司25年，永遠享受不到台灣的員工福利，

不應由薪水扣，所以全部由公司來付。另外剛才您所講的這個東西，美商公司在美國的稅法有一個 FICA，包括社會安全與醫療保險費，只要來自於美國的員工，不管外派到那一個國家，都要扣這個錢，要累積他將來的退休金等，目前這是只有美國有，英國其他國家沒有。這也有個麻煩，台灣可以同時有很多個護照，所以員工進來時都要先填一張表，先說明有沒有美國護照、綠卡。(Motorola 巫總監補充：一般稅是可以抵扣的，即使是拿美國護照，在美國也要繳稅，中華民國繳的稅，在美國是可以抵扣的。)

(2) 李誠：台灣派到美國去的，是不是也續繼維持他的勞保？

答：這個有二種情況，從台灣 assign 到美國去，如果不是拿美國護照，而是到美國申請工作證，他在美國和台灣都要付稅，在台灣勞健保都要，每次都雙倍支付，甚至我們還有買一個全球保險，還要申請，因為我們很怕勞保不夠，所以成本都是雙倍。

(Motorola 巫總監補充：我曾經在大陸待過五年，在大陸時我們有來自各個國家的員工，就像吳總監講的，我們員工是來自那個國家，他的薪資就在那個國家，他的福利不變，是遵照田園來做，但是工作地國家還是要比照，所以這部分都是雙倍，外派所享受的福利也是公司來吸收，包括福利產生所得的增加所得要交的稅，也是公司來吸收。)

(3) 李誠：這樣的情況會不會影響您們公司決定要不要在台灣投資？會不會影響在這邊的競爭力？像別的國家好像是沒有這方面的規定。

答：新加坡不是沒有，最主要是他的退休金，是公司相對從他的薪水中提出來，公司有固定要提出多少百分比，個人則可以自願要提多少百分比，不過外派期間可申請停止提撥，但是我們公司原來要付給新加坡政府的這部份我們會付到個人的薪水中，但是保險則沒有這個規定。所以這的確會影響到投資的決定，如果要新設公司時，可能就會弄到別的地方去。

(Motorola 巫總監補充：一般很喜歡設在香港，因為香港稅很低，最高才 15%，人也從香港派到別的地方去，就什麼都不用付，可以省很多。)

■ Motorola 巫總監：

6. 工資、工時：

(1) 基本上我們都是外商，觀點大部份都一樣，就我們公司來說，基本工資和工時都不是問題，因為很早就已經上班五天，在國內會引起這麼大的爭議，應該是因為政府切入的時間不對，最大的反彈是來自於製造業，本來我們的勞動成本就比其他國家高，又加上這樣，成本很容易就上漲，反彈會很大，但是換一個時空，經濟環境較好時，可能就不會是問題。就外商

來講，我們早就這樣做，所以不是問題。

- (2) 工時部份剛吳總監有講，就是女性員工不能超過晚上 10 點，事實上非常困難，像我們公司的財務部，每個月一定有一天要做到比較晚，因為系統是全球化的，它要關閉，我們曾經對勞工局說過不可以這樣，我們一定會給加班費，且一定會老老實實的申報，第二天會叫她補休，我想這個對其他企業界應該也會有問題，相對於其他國家就比較有彈性，男跟女的工時限制，其他國家是沒有分別的，像中國大陸就沒有，都一致性的，大陸對女性員工的保護比台灣好，像產假 90 天，我們是 50 幾天。

7. 外籍勞工：

- (1) 對外商影響較大的可能是外籍勞工，在每個企業都走向全球化的情況下，很多資源我們考慮是一個全球性或區域性的，除了是事業的考量外，還有對員工生涯規劃的安排。台灣目前還是很限制大陸來的勞工，像有時我們要開一個國際性的會議，因為大陸人不能來，我們就把台灣取消掉，而選擇在別的地方開，例如：新加坡、香港，久了之後人家就不會把台灣當作一個區域性的中心。事實上大陸現在人力是很不錯了，這樣限制會產生很大的問題，像我們公司現在就是每個區域有它的區域中心，像台灣如果有成為區域中心，可是我們不可能不用大陸的人，會限制台灣成為區域中心，外交環境能往這方面塑造的話，對整個企業的競爭力會有很大的幫助。

8. 工會、團體協商：

- (1) 工會的部份，Motorola 是沒有工會的，不是因為我們反對工會，而是我們可以做得比工會更好，工會的成立就是幫助勞工爭取應有的權利，我們內部有很多很多的管道，讓員工和主管做溝通，定期管理階級會 review，甚至可以越級報告到 CEO。事實上我們做到工會所能做的事情了，歷史上美國工會是從汽車業、鋼鐵業興起的，高科技產業是不是能適用工會的環境呢？是有待研究的。Motorola 在全球都是沒有工會的，even 是在大陸，對大陸政府宣稱是有工會的，但是我們自己做的，像我們天津的工廠是一個樣版工廠，每個外賓都會去參觀，所以我們對他們說什麼，他們都相信，事實上我們對每個勞資爭議也都處理的很好。在台灣我們也是希望由公司自己來管理會比政府來管好。
- (2) 團體協商部份，為什麼需要有團體協商？我們希望對個別職工做各自的溝通，所以團體協商對我們是沒有多大的存在價值。

■ 補充問題

1. 辛教授：我想請問吳總監，您們做市場調查出來各公司的差異會不會很大？標準是都一致嗎？

答：標竿，這個調查的作法是根據公司的計劃，一開始就訂薪水要在市場是要站在那一個位置，75%？50%？再來就要挑選樣本群（1/3 銀行、1/3 consumer 產品、1/3 high-tech），第一個看我的公司在市場上是站那一個 position，第二個挑幾家特定公司做迴歸分析，再告知員工目前這樣的工作在市場薪水是多少錢，公司之間是有差異的，但是我們看不出是那一家公司，因為對顧問公司來說要保持機密，只會給我們自己公司的 code，其他公司的 code 我們不知道，比較上不是 by title，而是 by 工作內容的。我們沒有薪資範圍，沒有上限，下限，只有一個市場價格來做調整，做人力資源規劃。另外我們每年會做一個員工對薪水的滿意度調查，每次調查滿意度不會超過 10%，顧問公司表示這個通常不會超過 15%，10% 以下是常態，但這個還是要做，而是每個國家都要做，是要提供給他們國家政府做參考的。目前滿意度最高的菲律賓，最低的是日本。

（Motorola 巫總監補充：一般調查薪水滿意度都很低，通常還會設計很多其他的問題，交叉問卷來問出較正確的。）

2. 成教授：Motorola 這邊有沒有用派遣人力？大概用什麼 level 的？使用時間？

答：有，大部份是行政工作的，像秘書...，技術員也可以做，一定時間算多少錢就多少錢，三個月、五個月都有。

（AE 吳總監補充：像我們的系統要很強，因為全球制度要和網路在一起，但我們不是高科技公司，不會比 IBM 好，每個國家都要成立這樣的部份，要二三十個人，這些人沒辦法開發，也辦法轉到別的部門去，永遠限制住了，所以我們這個部份就全部外包給 IBM，因為這些人在 IBM 可以輪調的。）

3. 辛教授：Motorola 目前台灣有生產線嗎？

答：沒有，大概二年前賣給日月光了，Motorola 的歷史都是這樣，當這個東西已經有別人做得比你快、比你好，就會開始調整，可能就 OEM 或不做了，Motorola 掌握附加價值比較高的部份。

（AE 吳總監補充：我們銀行也是這樣，現在是把每一個功能、產品都隔開，從總公司到最末端隔開，當它發現那個部份比較賺錢，別的銀行統統在做這部份時，就可以直接合併過去，變成核心技能，和別人競爭時變成主要的部份。）

這就又牽涉到台灣的核心技能是什麼？像大陸就是生產，台灣到底要什麼強要先塑造出來，企業才能開始往這方面走，不可能什麼企業什麼都要管。

4. AE 吳總監：台灣目前的人才很多，但是被法令限制住了，像我們現在在提供服務時，有語言選擇，選擇英文是接到印度，中文則是會跑到廣州，台灣的人才是有，但沒有去培養成為全球化的人力，沒有被鼓勵走出去，外派人常侷限在主管，且又受限在我們的退休金制度，我們又沒有當地社會安全制度，很多人一畢業就在等 25 年才能拿到退休金，再加上薪水要扣稅剩下不多，使很多人不敢冒險。(Motorola 巫總監補充：退休金扣稅是很糟糕的，還沒用到的就扣稅。) 財政部在銀行業納入勞基法後，退休金就要扣稅，超過 15 萬要扣稅，變成公司要給員工多的退休金反而會被多扣稅。

5. 辛教授：加入 WTO 後對台灣整個金融服務業的衝擊到底是怎麼樣的？

答：(1) 對國內的金融業會有很大的衝擊，對外商金融業反而有更多的產品可以在台灣賣，像現在我們有一些東西被財政部限制住了，本國銀行可以做，但我們不可以。例如風險管理，在貸款時，我們最喜歡做信用貸款，信用是靠自己的，審核貸款是用風險管理，本土銀行則沒有風險管理，而是要抵押、保人，外商則是靠風險管理，不用抵押、保人，如果政府又開放利率沒有 20% 限制，讓利息是獨立的，信用不好利息就高，信用好就低，這樣子的做法，很多本土銀行不敢做，因為它們沒有風險管理的概念，無法去審核一個人的信用，這個是知識經濟會爆發，所以第一個衝擊是利率風險管理。

(2) 第二個是資本如果沒有那麼大，本土銀行可能無法承受每個月沖帳的成本，外商銀行是每個月都沖帳。本土銀行資本如果沒有那麼大，所以將來的合併一定會更需要，所以財政部目前提倡合併的理念沒有錯，只不過合併後有沒有競爭力，如果不好的和不好的合併，合併後系統還是無法改善，因此財政部最後同意外商銀行可以買本國銀行。

(3) 第三個是目前外商銀行的分行數是有限制的，且目前實施週休二日，我們外商因為本來就週休二日，所以沒有問題，本土銀行就出問題了，因為銀行業的休假是由財政部規定的，涉及整個金融業，所以在本土銀行的要求下，我們不能在星期六日營業，進入 WTO 後外國一定會要求，外商銀行一定可以 24 小時的服務。

(4) 外商銀行有更多的產品可以賣。

(5) 金融業的競爭會在保險業，因為外商的保險費會比較低，因為我們被保護（成教授：因為他的生命週期和我們不一樣），參考的指標不一

樣，算出來的費率會較高，將來如果保險制度不改的話，會有一個現象，就是外國公司被強迫賺那麼多錢，如果自由經濟的話，台灣的保險公司就會受很大的衝擊，自由經濟價格就會由供需來決定。

(6) 進了WTO就主要看我們市場要不要自由化，只要自由化就會產生供需問題，例如利率、信用等。

(Motorola 巫總監補充：農業影響也會很大。)

6. AE 總監：

(1) 我們的法令一定要更有彈性，政府可能不知道二週 84 小時對員工也會有傷害，雖然我們本來就是二週只有 80 小時，但是本來規定一週有 48 小時，一週可以有 8 小時可以延長工時，金融業女性員工一個月可以加班 32 小時，加上每週這 8 小時，總共一個加班 64 小時是合法的，但是現在二週 84 小時就少了 12 小時，結帳時加班可能就會超過，工檢會就會抓你，所以外商公司最擔心的不是付不付加班費，而是複雜問題。

(2) 台灣法令沒有分豁免和非豁免，在美國、新加坡、日本、香港都有分白領和藍領員工是不一樣的，員工是要給加班費的，其他是不用給加班費的，但是台灣勞基法是要給加班費的，這樣是沒辦法和人家競爭的。(Motorola 巫總監補充：台灣勞基法沒有清楚定義豁免和非豁免。) 雖然勞基法有 84 條解套，但需主管機關核定，結果我送去沒有一次核定的，去解釋工會又反對。(Motorola 巫總監補充：這個中國大陸也一樣，中國大陸的勞動法是台灣勞基法的翻版。) 甚至星期六要員工來教育訓練也要加班費，到國外開會飛機上也要加班費。這樣法令我們執行起來有困難。

訪談記錄(二)

- 時間：2001年4月19日下午2點—4點
- 地點：新竹科學園區華邦電子（新竹市研新三路4號）
- 主席：李誠教授
- 與會人員：華邦電子人力資源處陳培光處長、台灣應材人力資源處陳宗宏資深處長、李誠教授、辛炳隆教授、經建會賀麗娟小姐、鄭貴香助理(記錄)

■ 華邦陳處長：

1. 工資

華邦陳處長：最低工資對我們沒什麼困擾，因為我們的薪資大概都在這個以上，最低工資大概和保險有關，大概也沒什麼困擾，主要困擾是在外勞的部分，一般廠商的訴求是外勞也適用最低工資15840元，事實上像新加坡、香港的外勞一個月的薪資大概是台幣5、6千或是8、9千元，大概是這樣的一個水準，相對來講我們用的外勞薪水高一點，之前是有提過把外勞的住宿、餐費都算進去，勞委會好像是有這樣的看法，但是菲律賓那邊的看法卻不同，當然他們是要保護他們的勞工，但是這方面是希望政府能不能和菲律賓交涉，看能不能達到共識，能夠把他們的住宿費用算進去。

李教授：其他國家有新進員工或則無經驗或學徒的員工他們有80%基本工資，就是次最低工資的算法，你們覺得這不可行？

應材陳處長：我覺得這是structure的問題，我會比較concern他們為什麼會適用我們的基本工資，當然你們會說符合國民待遇，事實上我在香港待過，那時我也大有個菲傭，那時候一個菲傭一個月大概8千元台幣，2千多不到3千港幣，香港政府並沒有把外勞的薪資結構和本地勞工的最低工資link在一起，外勞是另外一個group為什麼要把他們link在一起，所以我想不可為外勞再另訂一個基本工資，事實上因為他們做的工作可以說是本勞不願意做的，或則是比較低階、附加價值比較不是那麼高的，我知道會有一些問題.....，只是想有沒有可能？雖然我知道在訂法源時一定有他們的根據，但可不可以不要link在一起，事實上外勞為什麼來台灣工作，因為他們在這賺的錢比他們在國內賺的高很多。

李教授：這會牽涉到國民待遇的問題，同工同酬。

華邦陳處長：是，又牽涉到就業服務法，不可因國籍、性別...等而有歧視，但是說到歧視，沒有人敢。

賀小姐：香港沒有最低工資。

應材陳處長：但是他們是不是有用別的方式在控制，因為香港外勞有 10 萬人，包括幫傭。

賀小姐：所以現在廠商訴求的，可能不能像經濟部講的『脫鈎』，因為脫鈎就會有剛教授講的國民待遇的問題，所以乾脆就是取消基本工資，那對於本國勞工，雖然教授也說很困難，因為涉及意識型態的問題，有些人雖然享受不到基本工資，但他們就是覺得那是政府在剝奪勞工權利，那我們是覺得說那就要『配套』，配套就是說對於本國勞工的保障，是由社會福利這方面，所以廠商在提出這樣的訴求時，可能也要去保障本國員工能夠受到保護，才能說服本國勞工，否則他們會覺得廠商只是要用便宜的，沒有去考慮勞工的權益。

應材陳處長：對，我是蠻贊成對於本國勞工有基本工資，因為事實上如果到南部鄉下會覺得基本工資真的保障了不少人，所以從某個角度來講，引進也有困難，脫鈎也有困難，不過我會擔心如果真的把最低工資拿掉的話，真正會受到衝擊的是那些很低層的本國勞工。

辛教授：基本上據我所了解，你要講基本工資和外勞掛鈎，可能不能從成本角度去想，因為基本上跟當初的外勞政策完全不一樣，即使現在有很多業者在反應，但是勞委會這個立場絕對不會放，一放就自失立場，因為當初外勞進來就不是因為成本低，不是替代性外勞，所以從這個角度切入可能會有困難。即使基本工資取消，走向新加坡制度，新加坡的制度是外勞安定費是非常高的，現在唯一可以接受的是脫鈎，脫鈎之後外勞就業安定費一定馬上漲，所以脫鈎不會讓外勞成本降低的。上次我們期中報告審查有談到，維持基本工資制度，只是回歸到基本工資不是對勞務的報酬，而是社會對生活的保障，那外勞在台灣消費，消費支出和本勞一樣，但是眷屬是在當地，所以如果基本工資是保障你和眷屬 1.6 口的生活費，所以以後就是基本工資的公式都一樣的，但是眷屬 0.6 口的部份是乘以當地的生活水平，這時候就會拉下來很多了（賀小姐：我們有算過大概是 11000 左右），這樣我們都沒有歧視，對本勞或國際上來講都比較說得過去，這可能是未來可能可以走的方向（賀小姐：我們有在做評估）。

李教授：那這樣子會有不同國家外勞不同薪水的情況嗎？

賀小姐：不會，我們是把東南亞國家生活費做一個平均，目前我們只有抓到菲律賓的資料，其他泰國那些在網路上還沒有抓到資料，那目前平均是用台幣 3000 元來計算，照當初最低工資的公式計算，是 1.8 口，那就是乘以 0.8，那就是 2400，再加上原來那一口在台灣是 8 千多，加起來大概是 11000。我們是希望從廠商那裏知道他們要什麼東西，但是要講清楚的就是，廠商的外勞成本可能還是 15840，只是外勞拿到的是 11000，剩下的部分變成是就業安定費。

應材陳處長：那這筆錢（就業安定費）是要做什麼作用？

賀小姐：就業安定費原來最高是 2 千多，是給本國失業的勞工，是繳到國庫去的基金，像新加坡是繳薪資的 1/3。

華邦陳處長：那這樣對企業來講並沒有什麼好處，反而降低了我們招募的競爭力，譬如本來新加坡薪資 10000，我們 15000，可以找到素質較好的員工，一樣是 15000，乾脆不要降好了。雖然政府政策是這樣講，但大家做法也不一樣是原來的目的，譬如剛講說引進外勞是補充性，而不是替代性，實際上大家用外勞除了補充性之外，還有很多都是替代的。

李教授：有完全替代嗎？我看到的是可能有些本勞不願做的，或則本勞不願意加班，外勞願意加班，他的彈性較大一點，不可能是一對一的感覺吧？

華邦陳處長：以我們公司來講使用外勞其實是考慮成本，召不召募到本國員工沒有太大的問題，但是成本來講外勞成本是本勞的 1/2，而且穩定，什麼時候離職可以確定（賀小姐：好管理，而且沒有資遣費、退休金的問題）。退休金我們跟勞委會查詢，外勞是一樣要提撥的。

賀小姐：但是勞委會的觀念是：退休金是存到公司自己的帳戶裏去，所以沒有差。

應材陳處長：剛講最低工資（外勞薪資降到 11000，多餘部份放到就業安定基金）那個問題，假如說政府一個德政，讓廠商的成本下降，可行性有多少？就是從 15000 降到 11000，不要全部放到就業安定基金，例如可以拿 1/3 到就業安定基金，2/3 給廠商，當作不景氣中的一個利多。

李教授：我想不太可能，現在就是因為不景氣，失業多，工會喊得很厲害。

但是我們做過研究，日本不景氣時外勞很多，外勞多是救了本勞，這個廠要關，用外勞成本降低，廠活下來了，本勞也活下來了，失業率的增加率下降了，這是不容易看出來的，但是我們做過研究是這樣的。

華邦陳處長：要解決經濟不景氣，基本上勞方和資方的方法是完全相反，我們認為多引進外勞對企業、對失業是有幫助的，但勞方是認為最好通通不要引進。

應材陳處長：我剛意思是說，譬如多了 5000，2000 到就業安定基金，廠商還是省了 3000，會不會比較造成一個雙贏雙贏的局面？

辛教授：我想比較可能是現在我們講說經濟租，像外勞在這所賺的薪水比他在當地所賺的差很多，目前經濟租太多，像外勞、仲介、甚至雇主，像我現在的想法就是把基本工資脫鉤，就業安定基金提高，有沒有可能去壓縮仲介業的空間？等於說就業安定費提高 5000，不是真的交 5000，而是去壓縮仲介業的經濟租。勞委內部是說，把這個脫鉤後，等於政府多拿的 5000，再藉由其他管道回饋給政府或外勞。

李教授：換個角度講，現在比如外勞薪資降下來，多了 5000，政府就用就業安定基金抽掉，但是如果你是用本勞、像說用的是失業的，政府就補貼你。

辛教授：就是想設立這樣的一個機制，現在討論的是可能會引起外勞來源國的抗議，所以就想說看有沒有什麼機制，就是這些錢有一部分是給外勞的，這樣對外勞反而是比以前好，因為以前可能是被仲介剝掉了。所以 5000 是政府、本勞、雇主、外勞分，不要再讓仲介業去分這筆錢。（賀小姐：勞委會好像有通過由廠商直接引進外勞），但仲介業反彈很大。

賀小姐：主要是當地（東南亞官商勾結很嚴重）仲介業反彈很大，像菲律賓政府就不會同意，一定要透過仲介業，再加上我們的外交談不下來，所以有些東西政府都知道要合理化，可是做不到。

應材陳處長：不過有些業者是不喜歡自己評估，他覺得由仲介業幫他做比較好。

華邦陳處長：對，我覺得開放直接引進，恐怕真的直接引進的廠商不多，像華邦已經算比較大的公司，比較有規模自己去做，可以培養專門的人去做，我們也不要，也是交給仲介公司，除非是規模超大，像台塑是專案研究、宏碁幾千人是自己做，其他規模沒有到這種地步不會自己

做。(賀小姐：聽說遠東好像有投資自己的仲介公司)

李教授：如果廢掉基本工資，以員工的基本受訓時數代替，可不可行？

應材陳處長：會有問題，站在員工的角度來講，他會覺得沒有保障，因為我們的基本工資最主要是對生活的保障，生活保障跟有什麼樣的訓練是不能互相抵掉的，我肚子餓，你跟我說明天可以去訓練，好像差得有點遠。

李教授：我想經濟學上說你付的薪水應該和他的邊際生產力要相等，所以訓練後邊際生產力上升，得到薪水也較高，不過依您說的好像不一定這樣發生。

應材陳處長：從我的角度是：員工第一個反應是我怎麼知道你這訓練對我不是立即有效？飯碗是不是更大？所以不太可能。對有些廠商而言，基本工資降低或取消後，是不是能給員工同等的訓練，這也是很大的問題。

辛教授：基本上我覺得基本工資很難去拿掉，不論是從外勞或保險的角度都很難，唯一能做的是剛講的方法來降低他的成分，勞委會的立場是外勞成本絕對不能降。

賀小姐：我覺得比較能夠像吳忠吉老師說的，讓工資彈性化，為了讓市場自由，才把基本工資拿掉，而完全不要去談外勞的事情。

辛教授：實證研究發現基本工資對本勞是沒有影響的，所以是不是會影響到市場機制？除非像剛陳處長說中南部有些沒有基本工資真的會低到沒有辦法生活，可是事實上基本工資的執行並不是那麼嚴格。

賀小姐：我的想法是如果基本工資拿掉以後，對於中高齡失業者至少可以得到一些部分工時、臨時工的工作，不會受制於必需每小時要給多少錢，至少還有一份工作，還有一些長期失業者，至少還有一份工作，雖然很低薪，至少不會脫離勞動市場，我的想法是要去救那些人。有沒有可能廠商會因為沒有基本工資，有一些可有可無的工作會開放出來，反正薪水很低沒關係，就多用一些人、臨時的。

應材陳處長：應該不會。但是我覺得基本工資有一個好處，至少幫助一些像工讀生、在校學生，至少在一些邊際、比較低的部分，至少我們不希望去違法。我們比較擔心的部分是在後面定期契約部分，就是從定期契約變成非定期契約，我現在顧用這個人，六個月後再延六個月就變

成非定期契約，有些人變成是因為法令的關係，我們不得不把他 fire 掉。(賀小姐：所以這個地方解除掉，對你們會比較有幫助，可以多雇用一些人？) 現在變成有的工作我們寧可把它切成二三個人做，六個月一到就全 fire 掉，對勞工絕對沒有幫助，(賀小姐：其實公司還可以用他的，但是礙於法令的關係，只好讓他走。) 對，很怕待超過一年變成正式員工，可是有些計劃是二三年連續性的。

2. 工時

華邦陳處長：關於工時，主要我想談『彈性工時』，今年我們實施二週 84 小時，還改變了彈性工時的安排，原本是每週有一天的時間可以彈性安排，現在是二週只有一天，造成我們四班二輪、一週只上班 35 小時的員工，我們公司要付他加班費，因為每天都超時工作，但是像我們這種每週上班 42 小時的，沒有加班費，因為我們每天都在標準範圍內，四班二輪一天工作 10 小時，8 小時是正常工時、1 小時是彈性工時、另外 1 小時只好算加班，所以整個科學園區一年要增加 1 億 5 千萬多的加班費，這些人等於是加薪 15%，有點莫名其妙，可是勞委會又不准不給加班費，所以現在變成要找立委去修法，這個是彈性工時的問題。另外是關於『延長工時』，現在是男性、女性不一樣，前一陣子有提過勞基法要修改把女性員工加班限制提高到 46 小時，我是蠻支持的，其實像科學園區的廠商，大家工作時間都很長，那有分男生女生。

應材陳處長：這邊環境很不一樣，有時要趕東西出來，雖然很怕違法，還是要加班，既然現在大家要男女平等，加班費什麼可以去補貼，但法令的時間限制，不太適合這邊的環境。

華邦陳處長：像這樣的限制有些公司也有因應之道，用電腦程式去算，在 24 小時之內照實記錄，超過的就改變一下。那我們公司是就把事實列出來，要罰錢就讓你罰。有些公司則是做得很漂亮，反正上下班不打卡，也查不出來。

賀小姐：在人事行政程序上區分豁免和非豁免，是用打不打卡，如果你們連線上員工都不打卡，那又違法，因為雇主必須保存員工上下班記錄。

華邦陳處長：這個園區管理局曾要求過我們。

應材陳處長：我們女性超時加班我們是強迫她補休，有時案子忙下來真的是一二個星期，不是我們願意違法，而是工作在那段時間真的有這個需要，所以在執行上希望能讓廠商有點彈性比較好。(賀小姐：所以在工

時上你們希望是更有彈性)女生為什麼不能加班?我們覺得很奇怪。

李教授:過去是粗工,體力上沒辦法,是保護她,但現在是比腦力,像美國現在就改掉了。

華邦陳處長:現在是對女性的歧視。

華邦陳處長:『最高工時』這部分我是覺得還好,對白領階級,我們都是責任制的,有時都做到很晚,所以這部分對高科技產業是還好,可是對傳統產業可能就不見得。我們的線上員工一週35小時,我想法令是不太可能會降到這個水準的。

應材陳處長:我倒是覺得希望這部分能有些彈性,因為像我們做半導體的,景氣循環很快,像去年底我們忙到有的部門平均每週加班80個小時以上,(賀小姐:沒辦法找臨時的人?)沒辦法,因為我們是做高技術RD的。所以雖然我們尊重這個精神,可是真正在實務上來講,當然不是每天都這樣,會有個期間,大概三個月到半年。

辛教授:今年本來勞委會要推『變形工時』,但是因為勞工團體反對就縮手,不曉得這個對你們公司有沒有幫助?就是時間可以挪,以一個月或是半年為計算基準。

應材陳處長:應該是比較好。

辛教授:那華邦有沒有這樣的期間?期間大概是多長?

華邦陳處長:我們是一直都很忙,倒沒有什麼特定期間;至於線上是固定一週35小時,一天10小時,生產線都這樣也還好;至於一般白領階級,我剛說工時縮短對我們沒有影響是因為大家不太報加班,縮不縮短都不太報加班;而是有些傳統產業或公司,大家比較計較加班費,當然工時縮短後,公司加班費會增加。

賀小姐:為什麼不招人?是成本的考量嗎?

華邦陳處長:成本考量。

應材陳處長:但是除了招人以外,事實上未來三個月到半年之間,這是一個時期,我現在雇用的人,不見得馬上就用得到,這是第一個,第二個是這個時間總會有下來的時候,那時候這些人怎麼辦?又不能遣散。(賀小姐:這就是我剛講的用『定期契約』的員工)我們有做一些外包的動作,我們外包的規模最多有到80個工程師為後援,但是一忙還

是不夠，甚至從美國、日本調有經驗的工程師二三十人，最多到六十多人，一來就可以上手的。

華邦陳處長：我想對高科技產業來講，很多事情很專業，要找 part-time 的人來做機會不高，台灣應材應該是科學園區裏外包人力最多的公司，而且很多是白領階級的，一般科學園區用外包的大概是藍領階級的，像警衛、餐廳，白領階級一般不太容易，他們之所以能外包那麼多，我想是待遇很高。除了海外分公司支援外，也有一些是台灣當地聘用的定期契約，而且很多是碩士。

應材陳處長：所以論成本來講，不是說不多 hire 幾個人，而是考慮到長遠的規劃。

賀小姐：您們二家公司在大陸都有投資嗎？

華邦陳處長：我們有 RD 等的據點，大概 150 位員工。

賀小姐：那如果能從大陸請人過來的話，你覺得對你們公司的發展？

華邦陳處長：我們的想法是就在那邊運作就好了，不太需要請他們過來，過來比較貴。

應材陳處長：我們是很怕培養一批人到最後是幫中國政府做事，而且機密會外洩，前一陣子我們有請一批日本韓國的人來做，後來台積電有個廠不用日本來的，因為這一批可能到過很多公司做過，怕機密外洩，不是只考慮人力的問題。

華邦陳處長：我們研究過，大陸的人我們不會大批引進，除非是重要幹部，希望他對技術有了解，會找他過來學習訓練，只會這樣做。因為經濟部找我們研究過，要不要開放海外大陸人士或大陸本地人士來台工作，但是研究後發現大陸本地人士我們不要他，但是海外有經驗的人家不要我們，因為高科技人材到處都有在徵，這些人不管在日本、新加坡或美國只要住滿多少年就有公民權，但台灣可能一輩子都拿不到，但是我覺得即使開放也不會有人要來。

應材陳處長：我覺得在進來台灣開會或訓練這方面，倒是可以比較公開，因為我們現在有時要開亞洲地區的會議，結果大陸的人進不來，就只好到其他國去，所以像研討會這一類應該比較被鼓勵。

賀小姐：因為那天 AE 吳總監有講到剛陳處長提到的這個問題，就是開會有問題，久了會因此影響外商不願意在台灣設點，因為您們二家主要是

在台灣有資金，然後慢慢發展出去的，連你們也不用，那……。

李教授：我在矽谷看到很多公司頭是大陸人，第二層是台灣人，出資金和管理，再下面一層是白人，第四層是大陸清華大學工學院畢業，做生產工，薪水很好，生小孩就變成美國人可以留下來，我就問他們如果台灣開放你們要不要來？他們就說不可能，你們絕對找不到人，有本事就到美國去了，到台灣錢沒多多少，做一陣子又要回去了，所以我覺得我們開放不開放沒有分別。

應材陳處長：最主要是傳統產業希望引進大陸低價勞工，有點像另外一種外勞，那高科技來講稍微有一點彈性，可能會有一二個人來開會、或培訓，但事實上我們會不會用到，就要 case by case 了。

華邦陳處長：這次美國華美半導體協會每年有辦一個 job fair，我同事有去，說今年有一個現象，就是台灣廠商的攤位沒有人要去，通通都去大陸的攤位。

李教授：聯合報想和上海市合作在台北開一個職場展覽，請大陸企業過來。

賀小姐：剛提到工時的算法，你們說平均 35 小時可能有點問題，應該要把國定假日算進去，所以算出來平均工時應該大概是 38-39 小時。你們那樣算其實是年工時的概念，把所有國定假日每 7 天要放 1 天的全部拿掉了，才來算說每年工時是多少，再去切每二天休息每二天工作，才來平均說一週工時是 35 小時，可是因為我們在算正常週工時時是把國定假日也算進去的，所以應該要把國定假日放進去，可是不代表那天工作要算加班，因為他們一週工時已低於標準，那已經被勞資協商取代了。（華邦陳處長：星期日算嗎？）不算，例如用去年的算法，每週工時 48 小時，是不包括星期日，但如果碰到十月十日，那週週工時還是 48 小時，只是有一天法令規定要休息，所以在算年工時時，那個部分要算進去，他實際上沒有做那麼多，但是你在交待時要算進去，對你們來說沒有差，只是在說服勞委會時要講清楚。

華邦陳處長：這部分政府機關倒是沒有和我們說過。

賀小姐：因為他們早就說過不會讓你們通過 84 條之 1，讓你們適用，因為他們就是線上勞工，不適用。

華邦陳處長：有些工作是比較特殊，像總統府的工友、空服員、行政主管機關的司機...等，勞委會認為像我們四輪二班，沒什麼特殊，是你自己規定要這麼長。

3. 解雇預告、資遣費、定期契約：

華邦陳處長：解雇預告、資遣費我們是沒什麼問題，定期契約我要呼應應材陳處長剛提的，定期契約的規定是不是可以鬆一點，日本、美國超過一年都可以，台灣目前限制就很多，所以企業的作法就是要半年、九個月、一年的就交給人力派遣公司，等於說是把責任轉給它，它是合法的嗎？它也不合法（辛教授：它算一般公司，適用公司法；賀小姐：它是沒法可管的，它們跟你們之間的關係，跟勞工之間的關係都沒有法去規範，以後如果出問題怎麼辦？）出了問題我們就說是派遣公司的問題，員工是它們的員工，人力資源是它們的事情。

辛教授：派遣法要不要訂？我是反對訂勞動派遣法的，因為派遣就是一個彈性，它的模糊就是它的彈性，那又要把它訂的很死。

賀小姐：派遣法之所以要訂是因為怕有糾紛，到時候那個勞工很可憐，求助無門，二邊都不理他怎麼辦？那如果像辛老師說的，那至少要訂一個勞動契約，至少有契約關係去保障他。

辛教授：事實上我覺得這個關係就是契約的關係，沒有法令的關係，因為這員工是屬於這家公司的，他的一些有關勞基法的保障都是找這家公司，這沒有問題，最重要的是這家公司和要派公司要有一個合同，那現在這個合同又要用一個法去訂它，那這個東西的彈性機制就沒有了。

應材陳處長：派遣公司現在擔心的是它到底能不能做這個業務？

賀小姐：這可能是跟經濟部登記的問題，跟有沒有派遣法沒有很大關係，大家覺得需要派遣法是因為怕這個勞工沒有人去保障他，所以勞委會才想訂一個派遣法。至於其他部份就像辛老師講的，其實民法、契約法就可以保障他。

應材陳處長：我們會有一種狀況，譬如像現在很不景氣，又不想裁員，怕會對公司有一些影響，我們可能會跟員工說現在有一個機會可以到派遣公司去，我們薪水給你加百分之三十，你要不要去？可是你過去就是那邊的員工了，等到景氣回來的時候，我們再 hire 你回來，承認你的年資，這在國外是很平常的事情，可是在台灣來講本來是我們的員工，雖然辦了離職手續，可是他心裏還是認為他是我們的員工，因為他工作地點也沒變，又被派遣公司派到公司來。我們比較擔心的是，即使不談這個情況，而是從頭到尾去找派遣公司派一個人過來，這個人也是我面試，我決定，不過是派遣公司去找人，去錄用他，事實上是派

遣公司的員工，但是從我們的法令來解釋，這個人一進來都是由我們來指定工作，這種情況可能會有風險視同是你的員工，雖然有訂很多契約，但很怕有引起問題，就是那天派遣要他離職，他跟我們要資遣費或要求解釋跟我們公司到底有沒有雇用關係，所有法令部分都沒有問題，但有問過勞委會是會有這個風險，因為管理權在我們。

辛教授：如果把定期契約鬆綁，鬆綁到就是期限是由勞資雙方講好就好，就是沒有期限，派遣的需求還會那麼高嗎？

應材陳處長：會降下，因為我們目前就是卡在定期契約的問題，怕定期契約會變成不定期契約，所以才會往派遣去做。

辛教授：退休金改制了以後，在勞基法裏派遣和定期、不定期，他的保障幾乎都一樣，唯一差別應該是在退休金和資遣費那一部分，所以我在想，如果退休金改為專戶制、資遣費也大幅減少後，這個時候為什麼還要去保護，讓大家覺得定期契約就是比較不好？因為現在就是有資遣費的規定很高和退休金，怕雇主利用定期契約去規避這些責任，如果這些東西拿掉了，那還有必要去做定期契約的限制嗎？從勞委會的觀念是說定期契約是不好的，最好大家都是不定期的，可是從勞基法不會因為你是定期契約而有不同的規定，所以實在沒有必要去區分定期契約工和不定期契約工，這部分應該要大幅鬆綁。

賀小姐：勞委會也覺得這個部分是要鬆綁的。

辛教授：我是有跟他們建議說以後根本就不要限制，只是勞資雙方要講好，到底是3年契約或5年契約。我覺得與其去規範派遣，還不如乾脆降低業者對派遣的需求。雖然派遣有它的貢獻，可以幫雇主承擔風險，但是也多了一個利益的剝削。

應材陳處長：我們目前在人力公司外包，成本幾乎是目前薪水的三倍。（賀小姐：為什麼不自己找人？）因為這些人做的事技術蠻高的，對方說我們雖然只要一二年契約，可是他們需要培訓……，所以它可能和工程師說薪水10萬，可是跟我們收30萬。

辛教授：派遣應該還有另一個存在的價值，可以節省你們的培訓成本及招募成本（應材陳處長：培訓是我們在培訓），最主要應該是招募上的一個彈性及法律的責任。

賀小姐：你們可以跟他們訂一個契約，就是說我要這樣的高級技術人員，這三個月內每個工作天都必須來，若這三個月中這個人突然走掉了，那

這個派遣公司需要負什麼責任？

應材陳處長：它就必須要再補人來，譬如我們和他們簽要十個人，它可能必須要準備 15 個人（李教授：所以它賺 20 萬也不是全賺，有些是要後補），對，像現在經濟不景氣，我們需要的人也較少，他們就必須把一些再去做培訓或再做一些調整。所以我覺得定期契約的部分真的需要鬆綁。平常沒事是沒事，但就怕有糾紛時，勞委會一定是站在勞工的立場。

華邦陳處長：我倒是蠻贊成在退休金改為專戶制的同時，把定期契約的部分拿掉。但是關於退休金專戶建立的事情，可能又有一大堆雇主要抗議，我們是無所謂，因為我們都有依法在提撥，按照精算師計算，該提撥多少就提撥多少，但是台灣像我們這樣的廠商很少，大部分廠商可能會抗議（辛教授：員工會不會抗議？）高科技廠商的員工不太會考慮到退休金，很少人要做到 60 歲退休，大家都算差不多 40 或 35 歲就退休了。

辛教授：一般大廠的員工對薪資比較彈性，他們認為舊制一定拿得到，且舊制的錢比新制多。

應材陳處長：不過我有點懷疑，為什麼政府沒辦法百分之百執行？既然這是個法，一定要提撥，為什麼一定要關廠時才發現它沒有提撥？我覺得就是查出那個公司沒有依法提撥，就限期改進，我覺得一個權力的問題。

辛教授：它就是不敢執行，它一執行的話，很多企業就要垮了。

賀小姐：可是如果變成個人帳戶制的話，我們評估過實施率可能會比較高，因為裏面有規定每個月雇主要給勞工帳戶累積金額多少、利息多少，有一個對帳本，那現在的情形是錢還是僱主的，跟勞工關係好像沒那麼大，也看不到，也不知道，所以目前的執行率會比較低。未來因為勞工很關心自己，每個月就會去注意自己的帳戶。

應材陳處長：目前百分之二都做不到，以後到百分之六？我實在很懷疑。

賀小姐：所以我們是建議說，以勞工的立場來看，這制度一定要推，而且對勞工真的有幫助，但是我們是希望從 2 開始，就是至少雇主比較沒話講，要是他本來是 0，是他自己違法，那現在有這個法，對勞工有好處，雇主也該盡社會責任，從 2 開始，就第一年不要調薪，雇主負擔也輕一點，第二年 3、4、5 這樣上去。那勞委會是希望不要讓他們的

政策跳票，還是一樣是6，但是緩衝一年，宣佈一年後再實施，但我們是覺得6，到時候一定有些小廠會死掉，因為他們是不見棺材不流淚，不到那時候是不會去執行的。

辛教授：上次是不是有說要改成3？

賀小姐：3是我們經建會之前提的，但那時候沒有縮減工時，也沒有經濟不景氣，但我們現在是再降低，變成百分之二。勞委會還說勞工要百分之十二。

辛教授：到時候一定是政治協商。

應材陳處長：不過我還是覺得既然是一個法令，還是要百分之百執行，不執行可以要它股票下市或什麼的。

辛教授：以後可能會走向說把勞保這部份強化，勞保給付金額增加，年金化，然後把勞基法的退休金制度拿掉。

華邦陳處長：我們退休金有沒有可能改成像美國的四年一K，個人專戶，可以做一些投資，可以拿得出，可以借出的？

賀小姐：有，有這個想法。

李教授：我想問一個問題「你們有派一些人到別的國家去，譬如派到美國去，你們付他當地社會安全制度等等，在這邊也幫他勞保嗎？是double？（華邦陳處長、應材陳處長：是，都是重複），那大陸呢？（華邦陳處長、應材陳處長：也是重複）」

華邦陳處長：我們到那個國家都是照當地規定，當然重點不是在退休，而是減少醫療保險、意外保險的風險，保費是沒多少（應材陳處長：台灣勞保是不能斷的），對，所以我們規定派到國外的員工每半年至少要回來，包括眷屬我們都提供機票，就是為了維持他的健保。台灣是規定出國超過半年健保就沒了。

李教授：查得到嗎？（華邦陳處長：可以，這方面效率蠻高的）

華邦陳處長：講到派遣，我順便提一下稅的問題，這和勞工法令較沒關係，和稅法較有關係，就是現在台灣把大陸視為中華民國的一部分，所以在大陸的所得要回到台灣來繳稅，等於在大陸繳的稅，回台灣可以扣抵；大陸也是把台灣視為中國的一部分，所以台灣的所得也要拿到大陸去繳，所以現在就發生如果真正守法的公司，你的員工就會被重複

課稅，所以這個是不是也要討論一下如何避免。

賀小姐：您剛說是可以抵？

華邦陳處長：但是台灣繳的稅，大陸不能抵。

李教授：那台灣是把大陸看成外國了，所以你到外國可以退掉（華邦陳處長：台灣是把大陸視為一部分，所以在某種程度上承認大陸政府，所以繳給大陸政府的錢也算繳給我了），美國也是這樣，在台灣繳的稅到美國統統可以扣掉。

華邦陳處長：但是台灣是屬地主義，基本上你在海外所得是不用繳稅，只有大陸視為是一部分，所以要繳稅；但是大陸是把台灣視為一部分，但不承認台灣政府，所以繳給台灣政府的錢統統不算。現在台商真正合法繳稅的很少，現在台灣外派大陸的人面臨的風險是，現在他不合法，但是他的未來在中國大陸，他會長久待在那，大陸稅法又很嚴，怕被抓到，可是要二邊繳稅負擔又很重。

4. 使用外籍勞工的權利：

華邦陳處長：外籍勞工的權利，就是目前我們申請白領階級，如果從美國、日本引進，沒什麼太大問題，但是如果從菲律賓引進白領階級，譬如我們要他來寫個技術文件什麼的，就比較困難。

辛教授：是在當地領事館、辦事處就把你擋掉了？

應材陳處長：申請時就有問題，它不給你工作證。

華邦陳處長：對，歐美的人來是沒有問題，只要學歷、經驗就可以了，我想也是勞委會的政策，認為他們是有專長技術台灣人沒有的，但你雇菲律賓人是因為他們比較便宜。

辛教授：他們會認為用菲律賓人是假科技真來華，但我是覺得是因為我們辦法訂得很鬆，執法起來反而變得很嚴，另一個辦法是把法訂嚴格一點，因為現在就是專業人士的認定標準很低，變成要用人為的標準去提高，變成造成廠商的困擾，送件進去被擋回票，所以一種方法就是把標準訂高一點，只要合乎這標準，你就沒有理由打回票；另一種方法就是行政裁決，因為有些廠商在勞委會這邊沒問題，但是在當地的勞基法被打回票，尤其是東南亞國家特別有這種問題，它認為要找高科技人應該找歐美，但沒想到歐美人不來，它認為從東南亞來一定不是真正來當專業人士的，因為專業人士是沒有名額限制的，也不用繳就

業安定費，所以真的有些廠商是利用這個管道來引進外勞，所以就愈來愈防這種情形發生，一防就把真正要引進高科技人才的也拒絕掉了。所以說現在就是想把標準訂嚴一點，甚至每個地區去做評比，什麼地區要什麼教育水準是真正專業人士，不同地區訂不同標準。

應材陳處長：不過我還是建議要稍微有點彈性，因為我們碰到的情況和他們不太一樣，那時我們是有一個菲律賓籍的，他有美國公民，真的是一個教授，但是申請不下來。

辛教授：對，這就是我剛說的，因為我們對菲律賓那邊有先入為主的觀念，認為菲律賓那邊是沒有專業性的，最主要就是有行政裁量權進來，那要降低行政裁量權的干預，最好的辦法就是把法訂得較詳細點。

應材陳處長：我碰到另外二個例子，一個是以色列的，以色列也是有很多高科技人才，但學歷不見得很高，因為學歷的問題，所以進不來；另一個是印度，是不友好國家。

華邦陳處長：現在都卡在觀光局這邊。上次我問過經濟部，它說科學園區管理局都解釋得太嚴。

應材陳處長：去年還有名額限制，就是你已經進來一百個人了，未來一個月內你不可以再引進，可是有這樣的規定嗎？問題是我們那陣子真的是特別忙，全球只要有人才都想請進來，你又要有名額限制。

辛教授：事實上每個企業是沒有名額限制的，事實上都是那些行政裁量權，這不太好，這樣業界不曉得到底要怎樣去做。

賀小姐：所以這樣聽起來我們台灣還是缺高科技人才嘛？（李教授：這是全世界都缺）

應材陳處長：這樣變成我們要幫他辦個身份什麼的才進得來（辛教授：是卡在學歷？），都有，變成我們要修改他的履歷表，還不見得能通過，還不能直接到台灣，還要先到香港度假一星期，再申請。

華邦陳處長：我們上次有個大陸人在美國那工作，要申請來台灣，結果經濟部規定要在我們公司服務至少一年才可以。結果我們不太清楚，送去就被退回了。

辛教授：現在高科技人才真的缺得很厲害嗎？

應材陳處長：剛提到那種，有些是特例，真的找到適合的人，你不管他是什

麼身份，只想趕快讓他進來，因為他不進來，可能馬上就到大陸、新加坡去了，尤其新加坡現在搶人搶得很兇。

辛教授：所以科技人才是缺在比較 special 的部份？

應材陳處長：也不盡然，不過我們一般是要在某一方面很專精的。

辛教授：像華邦這邊有沒有人力短缺的問題？

華邦陳處長：人力短缺大概是所有半導體廠商面臨的問題（辛教授：是在那一個層次？）真正講量最大還是在 junior engineer，雖然我們現在招的都是沒有經驗的，可是我們並不要沒有經驗的，是沒有辦法才去招沒有經驗的，其實我們要的可能要三年經驗，但是招不到。至於高階主管的部份，科學園區的廠商的趨勢是不見得全部要用台灣人，因為每家廠商都希望自己是世界級的，所以徵才時不是看台灣最好的人才是誰，而是看全世界最好的人才是誰，像台積電用人就是不限於在台灣，就很廣，在各國。華邦是沒有走得那麼積極，但是我們在海外的分支機構的主管是比台積電還多，很多 RD 也是在美國、日本、以色列做，直接在那邊做，不用請他們過來，台灣現在企業找人已經是全球在找了。其他還有很多的配套措施，包括股票的買賣，像我們以前分紅就是外國人掛過來很麻煩，現在是可以了，但是畢竟還是中文環境，所以像之前政府的庫藏股轉讓對象可以是海外子公司員工，但我們還是不做，因為要耗費很多人力來做，所以這就是整體大環境的問題，其實他們如果可以很方便的享受一些股票分紅的話，我想對企業來講也是比較大的幫助。

應材陳處長：我這邊有個 case 是說，之前我們有個外國工程師到台灣來，他太太和小孩也來，他想說可不可以請個菲傭？

李教授：這現在開放了吧？

華邦陳處長：上次我到國科會去參加一個討論，有些外商在討論這個，這表示這個問題沒有被解決，跟大陸人才、海外人才的引進一起在被討論，這是其中一個題目。

辛教授：好像是要總經理，還是什麼的才可以。

賀小姐：對，對台灣經濟特殊貢獻者。

應材陳處長：就是類似像這種某種角度的事，沒有碰到不覺得，碰到就很棘手，我們公司台灣只有一個總經理，老外進來都是工程師。

賀小姐：因為勞委會的觀念是為什麼一定要用傭人？這是第一個，第二個是如果一定要用為什麼不用台灣的？

華邦陳處長：上次在某一次機會我有向官員提議說，我認為應該是要大量的開放幫傭的外勞，這對產業的進步和生產力的提升其實是有很大的幫助，現在要這些高學歷的人晚上回家還要去搞那些事，真是浪費國家的生產力，可能最後太太要辭職回家去做這些事。結果講完還被修理一頓。

辛教授：是舊政府還是新政府？（華邦陳處長：新政府）因為現在新政府的政策就是要把這些外籍幫傭、監護工趕走，把位子讓給中高齡的婦女就業。

李教授：可能嗎？像剛應材陳處長的例子就是因為是老外，所以要找會講英文的菲傭。

華邦陳處長：外傭沒有引進最後就是一堆高學歷的女性把工作辭了。

辛教授：就是走回家庭，如果購得薪水不夠高，付不起本國幫傭的家庭主婦，就讓她回去。

賀小姐：對啊，那對促進婦女就業又是不好的。

華邦陳處長：事實上女孩子回到家庭後要再出來二度就業就很難了。

辛教授：不過這實施對你們這的女性員工會不會有影響？就是譬如他把外籍幫傭、監護工的就業安定費提高到一萬元（本來是想到一萬二）。

賀小姐：目前監護工是六百，幫傭是二千二。

華邦陳處長：這要考慮考慮。

5. 工會、團體協商：

華邦陳處長：我們沒有工會。

應材陳處長：我們也是沒有工會，有工會的公司 在園區二百多家只有六家。

辛教授：是員工不想成立？還是？

華邦陳處長：最主要是科學園區的待遇實在是太好了。

李教授：我想大概不是這樣，是科學園區的公司都很重視人力資源管理，發揮的功能遠比工會多。

華邦陳處長：勞基法規定的基本勞動條件我們早就都滿足了，其實工會在爭的也就是那樣層次的東西，再高的層次也不是工會來處理的，所以在這邊一個是飛利浦它本來就有這樣的組織所以帶進來的，還有一個是什麼生物科技的公司是什麼原因我忘了，但也不是因為勞資糾紛的關係，所以才有工會的。

應材陳處長：我想在這邊找工作蠻容易的，所以他們如果對這家公司不滿意，就換一家，沒有必要去爭論，爭論到最後一定員工吃虧，所以很少有組工會的，好像很早台積電有……。

華邦陳處長：那是有一年他們發紅利時，某個廠拿到的紅利沒有另一個廠來得多，就發動怠工，也有些人帶頭要組工會，後來人資主管就找他們來談，你們要組工會公司是不會反對，不過你們要考慮一下，如果你們有組工會的記錄，以後要到科學園區其他公司找工作的話，恐怕就不太容易。

辛教授：外勞現在只能參加，可以被選為理監事，但不能自己去組工會。

華邦陳處長：外勞就算組工會，聲音可能也無法很大。

辛教授：外勞本身可能沒有辦法，但他背後可能有一些團體會幫他們組合，像宗教...，最重要是會牽涉到外交的問題，譬如說整個泰國的，所以他可能不直接從公司這邊反應，從別的管道，會不會這個樣子？

華邦陳處長：我們這邊外勞，其實講起來我們外勞和本勞的待遇是不一樣的，過年本勞每天還有三千元，四天就有一萬二，外勞就發個五百元，沒有聽到什麼聲音，其他還有一些特殊獎金，也沒什麼問題，一開始我們還不太敢確定，怕有爭議，但是他們都知道。其實我們的理由很清楚，當初你來的時候，我們的勞動契約就是這樣寫，我們完全照勞動契約。

賀小姐：他們倒是其實菲律賓他們自認和美國人很像，所以他們會什麼都依合同來，所以當初合同怎麼寫，他們會比較服氣，除非下次時再去爭，或回國再去爭，透過他們政府，他們認為他們政府保護他們非常好。

華邦陳處長：所以他們要是回去說華邦無故開除他，下次菲律賓在台協會在審外勞時就會刁難，所以以前外勞犯錯造成的損失要全數賠償，但常是幾百萬的事情，他們一定賠不起，就算只要賠五萬也沒辦法，那時就會要他們跟仲介借，但造成他們壓力太大，回去告狀，所以我們昨天開會是說以後就看他身上有多少錢，扣到他剩回去的機票錢就好

了，免得回去亂傳。

辛教授：你們的外勞大概是什麼背景的？

華邦陳處長：我們的外勞大概是全中華民國水準最高的，四年制的大學畢業，一般公司是大學二年制學院就可以。

辛教授：年紀大概多年輕？

華邦陳處長：很年輕，大概都 25 歲以下。

辛教授：都生產工？

華邦陳處長：對。

李教授：那你們沒有印度的外勞？（華邦陳處長：對。）因為印度的大學跟一般的不一樣。

華邦陳處長：大陸還有假學歷，可以用買的。

6. 補充：

賀小姐：對於假日工資，就是勞基法 37 條有規定的，例假日給薪，對你們來說是不是困擾？通常都是給月薪，就是每七天要一天例假。包括這次工時縮短、還有你們可能會用一些 part-time 的員工等。在算薪資時對你們是不是一個困擾？

華邦陳處長：好像對 part-time 是有困擾，上次我們同仁有反應過，不過我沒理他，對於這次工時縮短的話，基本上是休息日照算，所以大家不能把工資降下來。

賀小姐：聽起來好像不是困擾，這樣延續下來還有一個問題，就是你們剛算說因為縮減工時每二週只能有一天變形，造成你們加班費的問題，勞委會的意思是如果你們都沒有去談的話，那段時間還是算給薪的工時，基本上你們都是用月薪制，那六個小時本來就沒有工作，因為你們平均工時是 35-40 之間，所以那六個小時是沒有問題，可是現在有一個問題是你們每天有 0.86 個小時是算加班，其實那個部份即使他們沒有來，我們假設有一個勞工他今天只做 9 點多個小時，你們還是給那個薪水，所以表示說那個部份的加班費是只加 0.33，不是加 1.33，所以會造成薪資成本增加百分之十點多，可能算得不太對，如果照勞委會的解釋，你們可以變成只加 0.33 這樣算。

華邦陳處長：你說那一小時本來就已經給？

賀小姐：對，因為你們是用月薪制，基本工資的算法是除以 240，240 是連星期日也算，連縮減工時也算，更何況你們已經縮到 30 幾，那些本來都已經給薪水了。

華邦陳處長：看來這解得不錯，馬上幫我們省下 60% 的成本。

賀小姐：所以經建會在討論這個問題時，也沒有很強力去推一定要把它算成不算工時，除非有辦法說不算工資的話，有辦法把那段時間的工資降下來，可是當雇主沒有辦法去降那段工資的時候，我們反而建議那還是照原來算法，就是全部當月薪，就是原來你沒有來我也給你薪水了，所以這段時間因為法令的改變造成你加班的話，那只是給 0.33。

華邦陳處長：那我們省的可能不止這一個小時，從 35-42 小時的加班呢？

賀小姐：那這個部份可能會有問題，因為那變成你們原來的工時制度就是這樣，所以你不能說我現在這樣解釋，以後只要到那之間都不算加班。

華邦陳處長：原因是原來勞資雙方的契約。

賀小姐：對，原來你勞資雙方的契約就是那樣，即使沒有明文寫出，他當初進來契約就是 35 小時，他跟法定工時之間的時間差算加班。35 以內的是因為法令變動的關係，那我原來就有給你薪水。而且原來的約定是你們之前的做法，超過 35 小時的部分有給 1.33 和 1.66，變成是降低勞動條件。

華邦陳處長：我想過去給人家承諾是比較難拿回來，但新的話可以這樣做，太好了。

賀小姐：應該要這樣做。

華邦陳處長：不過像華邦這次在宣佈新的工時制度時有加個但書，如果政府法令有變更，我們可能整個就會把它推翻掉。

賀小姐：還有勞委會好像還有提過一個方式，就是說因為你們的工時本來就低於法定工時，你們那 0.86 小時就當作跟其他休息時間對調了嘛，所以也不算加班，我不曉得為什麼你們都覺得這不可行？

華邦陳處長：等於說是加班，然後補休？補休有二種方法，一種在原來休息日補休，休息日休息，勞工一定不要。

賀小姐：會那樣解釋是因為你們勞動契約中本來就訂說是這樣的內容，可是當政府法令變動時，我們可能會改變。

華邦陳處長：除非把他本來的休息日又變成工作日，但他可能不願意，就跟剛講的一樣，原本就有好處要他再吐出來是不太可能的。

賀小姐：所以這比較不可行。因為基本上我們對於這次修法我們覺得很多地方不合理，所以我們也在很積極的想解套的方法。

訪談記錄(三)

- 時間：2001年5月31日下午3:30—5:30
- 地點：知識經濟與管理研究院（台北市松江路93巷1號5樓）
- 主席：辛炳隆教授
- 與會人員：Costco內湖店王國璋店長、李誠教授、辛炳隆教授、經建會賀麗娟小姐、鄭貴香助理(記錄)

王店長：其實台灣照台灣的法律來做應該不會差多少，而且我今天有帶我們的員工工作手冊，這本我們台灣的作法和美國一模一樣，這本我們也有報到台灣政府，第一個是我們的福利比台灣任何公司都好，這很單純，我到美國受訓，美國也提到這些問題，第一個就說公司給員工很好的薪水、很好的福利、很好的假期，不會有這些問題，在美國是有員工你給他很好，人家要更好，但是在台灣就是我們一開始訂的，我們的員工手冊和台灣的勞基法差不多，當然我們的薪水比較高、假也比較多，像工時我們剛來台灣時台灣法定工時是48小時，我們一開始就是40小時，這一點是比台灣好一點，但其他我看是和勞基法一模一樣。台灣的勞基法我覺得是很完善，但唯一是男性、女性的工作，在Costco我們認為女性員工和男性員工工作都是一樣的，在國外如果不一樣就是性別歧視，馬上上法院去告你，所以任何一個大公司到台灣或到那裏，都是適用當地的法令，把它的手冊拿出來和當地法令比較，只會比當地法令好，不會比當地法令差，避免找更多的麻煩。像我們在這邊我們公司雇用員工，一定是18歲以上，台灣16歲以上就可以雇用，但是是童工，我們不要找這個麻煩，做生意愈單純愈省成本，我們公司就是到當地來就守當地的法律，所以我們這本就是和當地的勞基法一模一樣，只比勞基法好，所以我們員工流動率非常低，一個員工一年大概只上二百多天的班，一百多天都在休假，沒有什麼好抱怨，薪水比一般同行是最高的待遇。

辛教授：剛已經知道你們公司是遵循著勞基法，但就一個大型量販店經營特色來講，我們目前的勞基法有沒有什麼需要修改的？經建會的意思是法本身是可以改的，如果就一個國際化趨勢來講，我們目前的勞基法裏或其他法令有那些是不合時宜的？是應該可以改的？

王店長：在未來如果進了WTO，台灣也是出口導向的國家，如果像變形工時什麼搞得太多了，就是說在美國三班制，24小時一天8小時三班制在

run，不管男性女性，我們這邊法令就是女性勞工又要宿舍什麼的，一個廠商投資要這麼大，在美國一個員工6點上班，4點起床開車去上班，6點到，8個小時到就下班，這最單純，也不必宿舍什麼的，這都是變成成本，台灣規定女性夜間工作要宿舍，外國人不能理解，他們覺得提供宿舍有多少人會去住？因為到一個工業發達的國家，人休息機器不休息，而且每個行業工作情況都不一樣，都準備宿舍有沒有這個必要？以後台灣要有競爭力，勢必工廠的裝備不停，人休息，就三班制輪，美國就是三班制輪，夜間上班是比較辛苦，但他的薪水就變夜間加班，台灣也是這樣，但我們現在法令對女性保護太好，我就不需要女性，反而減低了女性的就業機會，這是最大的問題，我們Costco在台灣也好、美國也好，我們不介意年齡、學歷背景、工作經驗，完全以來工作後的工作表現來爭取工作的競爭能力，我們的法令是太完整，沒有彈性，所以企業為什麼出走。

辛教授：就大型量販店來講，工時這部份會是你們非常大的 concern？

王店長：我們現在女性夜間工作超過10點就要有宿舍什麼的，台灣法令要改又不是一天二天的，廠商變成不用女性員工，因為女性員工有這個限制，像我們公司女生表現還比男生好，因為比較細心，而且訓練出來女性員工和男性員工工作是一樣的，大家立足點是一樣的，開始往上衝，結果反而女孩子速度超過男孩子，這是一個最明顯的例子。現在不能夜間工作，她某些工作不能去做，政府法令這樣，公司沒有辦法。

辛教授：在美國對於女性夜間工作有沒有什麼限制？

王店長：沒有限制，男女都一樣，你限制就犯法。軍中也是一樣，男生女生工作都一樣，這是美國女孩子爭的。我們台灣可能還沒到那個地步，勢必以後也是慢慢會變成這樣，因為保護反而限制了就業機會。

辛教授：除了女性夜間工作之外，您剛有提到變形工時，相對於美國來講是不是太嚴格了？

王店長：太嚴格了，美國的工時很單純，一天8個小時，超過就算加班。我們又提變形工時，看了半天不了解是什麼意思？

辛教授：可是在美國加班是不是要經過員工同意？

王店長：當然要同意，我們這邊也是要員工同意。

辛教授：現在變形工時就是說可以把正常工時每天8小時挪置到其他天，在

美國也可以這樣子嗎？

王店長：美國不行，一週就是 40 個小時，不管禮拜六或禮拜天，禮拜六禮拜天也是個工作的時間，因為美國人很多是二個工作，平常這個公司上這個時間，另外一個上另一個時間，他願意禮拜六禮拜天，禮拜六禮拜天在我們公司來講，反而很多人願意來上班，因為美國買東西的習慣平常就買，禮拜六日反而大家郊遊去了，反而不來買東西，所以禮拜六日反而輕鬆，大家願意來上班。

辛教授：我現在想釐清一點就是說，因為我看資料說美國的變形工時是非常彈性的，譬如這個月是旺季，可能需要工作時間長一點，那我可以把你下個月工作時間移到這個月，然後我不用付你加班費，那這樣對企業而言比較有彈性。

王店長：我了解辛博士的意思，在我們公司不管你怎麼移，只要每天超過 8 小時就要付加班費，美國也是這樣，比法令還要優厚，你要人家多上幾個小時，人的體力有一定的負荷，超過時間第一個就是晚娘面孔，效率就不好，一般我們是不希望加班，真的要加班，多一分一秒都要付加班費，怎麼變對企業來講都是玩遊戲，都是要省薪水

辛教授：所以現在企業在講台灣變形工時限制太緊，對你們來講可能都不是問題？

王店長：都不是問題？

辛教授：那像你們禮拜天需要很多員工，那這些人怎麼辦？禮拜天是排班制嗎？

王店長：就排班制，8 個小時，一樣在正常工時裏。

辛教授：那員工願意排禮拜天嗎？

王店長：很多人願意排禮拜天，因為有些人禮拜一到禮拜五在別的地方工作，或是在大學唸書，禮拜六日一大堆人想來上班，而且可以加班，有時生意一忙他可能加班，賺得更多，因為我們超過一分一秒是 1.67 倍，超過一天 12 小時是 2 倍，你給他很好的薪水，他就願意搶著禮拜六禮拜天，平常不可能有機會加班。

辛教授：那你們現在員工的年齡結構是以年輕的為主嗎？

王店長：沒有，我們二次就業還蠻多的，大概一半一半，50%—50%。

辛教授：現在企業不用二次就業的原因是怕退休金的問題，你們不會嗎？

王店長：不會，我們不會計較這個，因為他平常的效率我們就認為他已經值得了。

辛教授：所以你們退休金是照法定提撥？

王店長：對，完全照勞基法提撥。

辛教授：如果就比較客觀的角度來看，您對於勞基法目前的退休金制度有什麼看法？

王店長：我覺得應該要給。

辛教授：可是現在就是規定要補滿 25 年，萬一中間提前離職的話就領不到。

王店長：我想當初設立退休金的時候一定有它的精神在，即使沒有做滿 25 年，多少歲以上一樣是可以退休的，有二個條件，只要有一個條件就可以了。今天公司如果覺得這個人做事很有效率，能替公司賺更多錢，何必在乎這個，就講二次就業的，我們有 50 幾歲的在工作，在美國也是這樣，我們有 65 歲應該要退休的，他不願意退休，公司就把他調到輕鬆的工作去做。

辛教授：像你們公司有沒有兼差的？兼職的？

王店長：我們有 part-time、full-time

辛教授：比例大概多少？

王店長：大概 50%—50%。

辛教授：那 part-time 也算你們公司正式員工嗎？

王店長：我們都算正式員工。全部正式員工，勞保、健保都有，我們第一個要效率，效率是解決企業危機最重要的，一般台灣公司是被人事包袱拖垮，我們公司的薪水只佔營業業績 2%，大潤發、萬客隆佔 10 幾個百分比。

辛教授：所以你們對薪資成本反而不那麼 care？

王店長：對，因為我覺得你叫員工發揮效率比你去苛員工的薪水更有意義，所以你去看我們的員工都有效率，而且所有收銀員對客人服務的態度，一般台北縣風評都說 Costco 的服務態度沒話講，所以我們尊重員工不是在這上面，我們在每一個小地方，我們的收銀員全部是站著，

別的是坐著，可是我們每二個半小時休息 15 分鐘，第二個二個半小時去吃飯，吃完飯回來再二個半小時又休息，再一個二個半小時就下班，我們在他的腳底下有一個非常柔軟的墊子，一般水泥地站著會累，所以他二個半小時不會累，而且我們顧照他二個半小時一定要休息，為什麼？因為他不休息也許臉色就很難看，就沒辦法服務客人了

辛教授：像我曾經去拜訪過麥當勞，麥當勞也用了很多 part-time，那 part-time 都把他當作正式員工，他們跟我抱怨過一件事，就是說照目前的法令，part-time 的員工第一個勞健保費照樣要繳，而且沒有等比例，譬如說工時只有一半就繳一半，不行，也是要繳全部，另外退休金你要提撥，而且人家覺得說這種 part-time 的員工不太可能領到退休金，但是雇主還是要提撥，這樣等於是一種浪費；另外還有抱怨一個東西就是說休假的問題，他說如果照勞基法規定，part-time 的員工你還是要給他例假，他覺得這對企業來講是一個很大的負擔，不曉得您對這樣的一個看法是怎樣？

王店長：不是，這是他們一般，在我們公司很單純，他如果能做出這個效率，他賺了更多錢給你公司，你為什麼要摳這些小東西呢？相對的你給他很好的 benefit，他對你公司是不是更忠誠，他的效率不用你去逼他，他自然而然就把效率做出來了。我們想一個人為什麼不從正面去想？一開始就想這划不來，你給他很低的待遇，他怎麼會有效率？在我們公司有幾個原則非常清楚，守法、服務會員、照顧員工、尊重供應商，這四條我們是一定要背的，每一個人都要照這去做的。

辛教授：所以就你們公司來講，這種退休……等，你們給 part-time 都是照正職員工這樣子？

王店長：對，一模一樣，他就是正式員工。所以我們不雇用 18 歲以下的人，一定要 18 歲以上，而且我們公司一些外國人很多在台灣工作，他從學生時代就一直在我們公司工作，他曉得公司照顧員工照顧得非常好，我們公司還有員工每一年視力的保健，每一年給員工一張 2500 眼鏡券去測量視力。

辛教授：這可能是一個比較特殊的福利。那你如果就大型量販店來講，因為大型量販店很多 part-time 的，如果就目前勞基法的限制，就一個企業來講如果把它效率提高，這東西對它來講應該不會造成它的困擾？

王店長：對，應該不是困擾。我們公司很簡單，不是困擾。我覺得就是一個企業、公司的文化，我們認為照顧員工是極優先，員工照顧很好，他

自然而然就會做得很好，如果說我們今天不會照顧員工，只想到要叫人家付出多，你公司不願付出多少，就會走到這個地步，這是一定的，只會製造更多糾紛。勞委會到我們那去看過，勞檢處也來檢查過，當初我們也是女性員工工作到10點半、11點，它就說不合法，OK，不合法，我們就到10點，10點鐘全部女孩子下班。

辛教授：那這樣對你們人員調度不會有影響嗎？

王店長：不會有影響，我們還是有男孩子在做，上有政策，下有對策嘛！相對的對女孩子來講就可能很不公平，她某些職位她就不能做，所以我們的女同事就提出來，這反而把我很好的升遷機會擋住了，台灣的法令就是這樣，也許當初立法有時代背景，但現在還該不該？我覺得這是一個要考慮的，其它就是以後一個工廠、一個事業單位，24小時，在國外就是機器永遠在轉，人休息，三班制一樣轉，就是這麼單純。

辛教授：OK。這大概和本國廠商不一樣，因為他們一直在抱怨這個東西，因為他們說這東西對他們來講是很大的負擔。

王店長：因為每個廠商都要算成本，但是他們沒有想到如果員工的效率做出來，你的成本、你付他這個錢根本不是很大的問題。

辛教授：所以我剛聽你講有個東西很訝異，就是說就一個大型量販店來講，你們算是勞力密集業，你們的勞動成本佔整個成本才2%？

王店長：對，才2%，有時候還1.8%，我平均一個月發薪水大概八百多萬，員工平均薪水大概3~4萬。

辛教授：所以比例並不高。所以這種情況下如果效率真的好一點的話，根本不是問題。

王店長：而且我們任何一個商品賣得都很便宜，而且品質很好，我們不講便宜，我們講品質，從國外運來，運費、關稅這麼高，我們的利潤不會超過10%，明年我們可能還降到8.5%，平常我們水電等開銷統統不能超過5%，加上薪水不能超過5%，所以我們就運用機器，運用人工效率來做，你們去買東西看沒有人在補貨，一開店就是清清爽爽的。所以國稅局到我們那邊看，我們連帳本都沒有，全部都在電腦，這都是節省人力的方法，因為你做帳，台灣人要做二本帳，你是不是花很多人力進去？萬一這個人叛變了，你整個公司就完蛋了，外國人說你整個信用都完蛋了，所以他說我不必，我總公司在美國，管全世界這麼多店，一本帳二本帳三本帳頭都昏了，所以全部都在電腦裏，國稅

局來看都傻眼了。

辛教授：我大概跟賀小姐解釋一下，剛王店長談過，像他們這種大型量販店一般來想會覺得他們對工時的彈性要求會比較需要，那他的回答是基本上他們都照勞基法，到目前為止唯一的抱怨就是對女性的工時，因為我們現在要求女性夜間要工作的話，要有什麼宿舍、交通車……，他覺得這是很不必要的東西。

賀小姐：可是他們可以適用第三十條之一，那個……。

王店長：哦！那個你要去申請，非常麻煩。我們申請了半天，非常麻煩。

賀小姐：非常麻煩啊？我聽說他們很寬？

王店長：非常麻煩，我們申請了，但還沒下來，反正就是各種問題一大堆。

賀小姐：你們是跟勞委會申請？還是台北市政府？

王店長：勞委會，因為我們台灣不止一個店。

辛教授：那他說什麼理由不能通過？

王店長：因為這是我們總公司在申請，他們說也是堅持要宿舍，在美國他們的想法就是說使用率多少？因為在美國他不能想像，我剛講過一個工業社會，裝備、機器一直在運作，人三班休息，宿舍休息多少時間？乾脆開車回家休息算了。

賀小姐：那或者交通車呢？交通車不見得要真的交通車，跟計程車簽約也可以。

王店長：台灣現在有住這麼遠的嗎？一般像我們這個店的大都是住附近的。

辛教授：他們現在的方式就是不要讓女性夜間工作。

王店長：對，這是最好的解決方法。

賀小姐：其實最重要的就是她夜間工作，但不要叫她半夜回家，我覺得只有這點 concern，其它的是不應該讓女性不能夜間工作，你們應該也會 concern 到這個問題，總不會叫人家半夜十二點、一點回家。

王店長：對，今天就是一個問題，台灣是一個島國，也是靠出口導向，我剛講一個最簡單的一個公司、一個工廠 24 小時在運作，3 班輪流在休息、在工作，一天 8 個小時，你限定女孩子不要這樣、不要那樣，是在剝奪女孩的就業機會。像我們有個女性幹部就講，台灣治安比美國好，

美國那女孩子一樣下班就開車回家，我們公司趕女孩子 10 點下班，都不回去，在門口等，又要聊天、又約去 KTV，反而出車禍，陽明山洗溫泉，就是不回家，尤其台北小孩他不回家，倒不如留下來工作。這就是我們一直……，但我們公司就是守法，台灣法令就是這樣，我們也曉得任何國家的法令不是一天二天可以改過來的，那我們要在這邊工作，第一個就遵守當地法律來做，沒有辦法遵守當地法律就會製造很多問題出來，為了這個女性工時，我們還到士林地檢署出庭過，那個檢察官說你來台灣就照台灣的法令，OK，我們回去就照台灣法令來做，第一個女孩的工作機會一大堆就被剝削掉，不公平嘛！

賀小姐：那現在就是勞委會還沒有回應你們嗎？申請大概多久了？

王店長：對，還沒有回應，申請大概…，公文往返…，就是一直沒有通過。

辛教授：另外我們剛才才問王店長關於變形工時，對他們來講也不是問題，他們一樣就是正常工時 8 小時這樣子。

賀小姐：因為他們已經把他們的工時弄成像生產線一樣了。

王店長：我們反正就是一天 8 小時，剛辛博士還問我禮拜六禮拜天，我們禮拜六禮拜天一大堆小孩子要上班，因為禮拜六日一定很忙，可能需要加班，我們只要超過 8 小時，每一分每一秒都是 1.67 倍，12 個小時以上就變成 2 倍薪水。

賀小姐：所以你們就是優於勞基法，然後六日來上班不只加 1，是加 1.67 倍。

王店長：所以大家都喜歡六日來上班，因為平常很難得加班，禮拜六日排班都排得滿滿的，大家都搶破頭。一般國外也是這樣，禮拜六日生意比較淡，因為大家都休假去了，台灣禮拜六日是家族聚在一起，一起來 shopping，shopping 變成一個活動、娛樂、休閒。

辛教授：所以工時這部分對你們來講不是很大的問題，這倒是比較不同，我所知道的零售業、大型量販店倒是很抱怨工時的問題。

賀小姐：我在想 Costco 因為有很多的優勢，然後你們在雇用人不會像其他量販店已經競爭到一分一毫都要去計較

王店長：我們也很計較，我們的所有薪資佔所有業績 2%，家樂福、萬客隆、大潤發都 10%，我們在同行裏薪水是最高的

賀小姐：對，所以這可能是你們的商業機密，我不曉得為什麼可以這麼好的

優勢？

王店長：效率，工作效率，我剛跟辛博士講過了。

辛教授：對，他們就是有辦法讓勞動成本下降到2%，好低。

賀小姐：對啊！好低哦！像高科技業。因為通常人家會覺得零售業也是有點像勞力密集。

王店長：所以我剛跟辛博士講就是效率的問題，你給員工很好的薪水、福利，他自然而然效率就會發揮出來，效率發揮替公司賺的錢更多。我們手冊翻開第一頁就講要照顧員工，守法、守當地的法令，服務會員，這是我們不變的宗旨，給員工很好的福利、薪水、假，你跟他要求效率，一定會做出來，不光是台灣人，全世界人都一樣。

賀小姐：所以你們也不會去想說需要有一些彈性的人力，就是不要把他當成正式員工，還是全都是正式員工？

王店長：我們都是正式員工，員工只分 part-time 和 full-time。

賀小姐：我知道他們民間企業的語言叫正式員工，其實在法令上沒有所謂正式不正式，我的意思是說有沒有去分說，這種人我覺得就是彈性的，我是要問定期契約和不定期契約。

辛教授：對，就是旺季的時候簽三個月約或是找派遣勞動，你們有沒有用派遣勞動？

王店長：沒有，不派遣，那只會增加更多的困擾，所有員工都是正式員工，都是不定期的。

賀小姐：那像以前我們在舒潔的時候就是會自己派 promoter 去賣場，那就是他們自己派駐到你們賣場去，不關你們的事？

王店長：對，不關我們的事，其實像我們也有 demo、試吃的一大堆，那都是外面廠商自己派來的。

賀小姐：所以那種派遣基本上是 promoter 的，就是譬如雀巢，他們自己派來的，不是 Costco 會提供的？

王店長：對，我們不提供。

賀小姐：勞動成本好低。

王店長：我有時候做到 1.8、1.7，最好做過 1.5。

賀小姐：為何會有這種波動？

王店長：就是業績好了，按照我們的 Budget，payroll 大概才 2.3 幾，那我的員工愈來愈效率的話，我的 payroll 是不是愈來愈低，我的業績做得高嘛！在美國我們的生產力，現在我的這個店已經和美國一模一樣了，中國人比美國人瘦小，但是我們做出來的效率比美國還好，我那個店很多東西在美國都是排行榜前面幾名的，我那個 Foodco、披薩那個部門全世界第三名。所以說這個靠效率，當然我們還有很多沒有做得很好，服務、像禮拜六人又多，不能談服務。

賀小姐：我那時候一直覺得很訝異的是你們還要收會員費，實在是不能接受，是跟著朋友去的，一去怎麼那麼多人？難怪你們要以價制量。

王店長：其實也不會啦！我剛跟辛博士講，我們任何一個商品的利潤，今年是訂 10%，明年還要降到 8.5%，所以我運作這個店，所有的 expense 不能超過 5%，所以我的 payroll、水電費...等開支加起來不能超過業績 5%，所以一定要有效率出來。我們做生意最間單的就是單純，像變形工時對我們來講，根本不要想這個東西，員工一天 8 小時，超過 8 小時就付加班費給人家，對我們來說變形工時這是在玩遊戲，沒有去想創造員工的效率、生產力出來，人家既然做出這麼好的生產力出來，你該給人家錢就給人家嘛！

賀小姐：那你們的工時不能照你這樣講，可是你們開店的時間很長。

王店長：不會，我們早上 10 點到晚上 9 點半。

賀小姐：可是前面有準備時間，後面有收尾時間。

王店長：對，晚上大概到 11 點，早上大概半夜 4 點就有人來，所以你到我們那去看沒有在開店還補貨什麼的，4 點鐘來就把貨都補好，開店就清清爽爽。

賀小姐：所以一天裏面可能有二班制，一班就 8 個小時。

辛教授：所以目前你們店員工有多少人？

王店長：290 人，一個店，我如果效率再好一點，像一般我們在美國這個店這種業績大概 250 人就夠了，在美國是 220 人，因為美國是一層，我們是二層，所以可能需要人會比美國多，我們算過大概多 30 人，所以 250 人是目標，我們現在用 290 人就是希望效率慢慢再提升，提升到那時候可能我們人數就降到 250 人。

辛教授：那你降的時候這些員工要怎麼安置？

王店長：不是，第一個我們也是讓他自己選擇，有的員工他去讀書、有的找到更好的工作，很自然……，我們任何一個員工不能強迫他離開。

辛教授：你們不資遣？

王店長：不資遣，在公司我們的員工是公司最好的資產，我們絕對不能強迫他離職。

賀小姐：你們員工都那麼年輕嘛！

王店長：沒有，我剛跟辛博士講過，大概一半一半。

賀小姐：真的啊！我想像中應該是年輕的，全部跟我想的都不一樣。

王店長：年輕對我們來講反而是滿頭疤，二次就業反而效率又更好。但是年輕的，我現在帶的這批，很多大學一畢業，一年半二年左右，現在都幹經理了，年輕人學得比較快，但有的人喜歡永遠都幹這個職務，不要升級，因為不願意管人。

辛教授：二次就業的學習能力是比較差嗎？

王店長：其實到我們那都不會差。

辛教授：你們是怎樣的訓練？

王店長：我們訓練有一個制度，有一個 on-hand training，任何一個新人到我們這邊，我們只花半天的時間介紹公司的背景、規定、員工手冊等，講完後就到部門去由資深員工帶他，我們叫 on-hand training，一點也不浪費時間，台灣很多企業新人上課一個月，其實上課一半人在睡覺，沒有效率，浪費 payroll、浪費時間。on-hand training 效果反而好，有任何問題馬上就問，所以我們在公司告訴你隨時要問，問學得更快，而且資深員工帶他，效率自然而然就帶起來，因為他看資深員工效率就是這麼快，人都會做比較，我為什麼會輸給他。

辛教授：我問一個問題，就是說可能現在你們 Costco 業績在成長，所以所有法令對你們來說都不是束縛，那我們可不可以假設一種情況，如果今天你們業績往下走的話，譬如說像資遣你們會覺得……。

王店長：其實像最近我們總公司原來在高雄要搬到台北來，那很多人住在高雄，那我們資遣比勞基法還好，他不要上來，我們公司就資遣，比勞

基法還要好，但這是總公司的負責的，我是私下有問過那邊的同仁，他們說非常好，所以反而真正離開的人不是很多，除了有些人是家裏在南部、有結婚、有家庭啦，一般都跟著上來。所以我覺得我們不會讓業績往下掉，我們有這個信心，但我剛講資遣的條件我們都是比台灣的勞基法還要好，那我們也希望把生意愈做愈好

賀小姐：不景氣這一年有沒有影響？

王店長：沒有影響，反而不景氣對我們更好，人家知道到 Costco 買品質更好、價格更好的東西，更會算。我在高雄時，我們有個會員她是長庚醫師的太太，她什麼都在我們那買，她每次收據都留下來，結果一年下來她說省了 18 萬。在台北有次有個會員很生氣，嚇我一跳，他跑進來說要照相，照一組沙發，他說這組沙發在康福浪漫，一模一樣的沙發，都從國外進來的，我們賣 5 萬多，康福浪漫賣 14 萬，他說他要照相到消基會去告它，我說你告不成的，因為康福浪漫沒有拿槍逼你去買，買東西原本就是貨比三家不吃虧，消基會也沒辦法幫你處理這事，各家訂價是各家的成本計算，消基會會說你到好市多買就沒有這問題。

辛教授：所以資遣這東西對你們來講不是很大的問題。但是如果就資遣來講台灣和美國的法令規定，台灣是比較嚴格嗎？

王店長：其實台灣不算嚴格，台灣算不錯了。我剛跟你講我們這員工手冊裏，我們就是薪水比較高一點、員工假期比較多一點，放假放一百多天，我們一開始就固定 5 天班，一週 40 小時，其它跟台灣勞基法沒有差多少。我覺得就是執行面，看有沒有去執行，當資方該花的錢還是要花，員工才願意付出。

辛教授：你們員工流動率會很高嗎？

王店長：現在大概是 23%，我們公司要求是 25% 以下。

辛教授：像你們這種算是低的了。

王店長：另外一個就是說，一個員工進來我們給他一個方向，我們的員工來自各行各業，沒有一個原來從事這個職業的，來了之後如果能接受這個文化，我們不介意他的年齡、學歷、工作背景，來你要忘了過去一切，重新接受這邊的文化、重新接受公司的訓練，就是這麼單純。做生意就是要單純，不要花很多時間在無謂的東西上，浪費時間就是成本增加了，所以我們沒有廣告，沒有 DM，一年就是回饋給我們會員一個護照，就像對員工也是一樣，愈單純愈好，員工也容易了解。

辛教授：那你們會不會想要雇用外勞？

王店長：不需要，我們到台灣來就是要製造台灣的就業機會，台灣政府才會歡迎你，不需要再去用外勞，你認為是省節了錢，其實沒有，他效率做不出來，一樣沒有節省，效率做出來，用那一國人都是一樣的。所以我們公司在全世界的管理模式是一模一樣的，你到美國看 Costco 也是一模一樣，到墨西哥、加拿大都是一樣的，我們這邊是比較窄一點，所以變成二層，在美國是一層。這個我們也算成本，我們算成本比台灣任何公司都精，payroll 不能超過 2.33%，每個月要開會，我們要比台灣任何公司要辛苦。

辛教授：那像你們公司的勞資關係呢？

王店長：非常好。

辛教授：那你們公司有工會嗎？

王店長：沒有工會。

辛教授：員工有沒有這方面的要求？

王店長：沒有。我們現在公司裏面就是一個福委會，員工每一年國外郊遊、國內郊遊，他們都很忙，福利很好，就沒有這些問題。

賀小姐：那你們有沒有一個困擾就是勞委會在 86 年有一個解釋令說，職工福利金它的用途有……。

王店長：我們全部按照政府規定提撥。

賀小姐：不是，提撥比例那是條例，那是法律，那它有一個解釋令，可能子女教育補助是百分之多少、旅遊是多少、然後……。

王店長：對，我們全部按比例來運用。

賀小姐：因為剛好昨天有人跟我抱怨說為什麼要按照比例，員工搞不好希望全部發錢發回去給他們，或什麼的……。

王店長：其實我們公司反而不鼓勵發錢，發錢很多弊端，例如員工來的早晚，先到公司或後到公司，都會有，反正你發現金就會有很多問題出來。像我扣福利金扣得最多，職位高薪水高，但享受的福利外國人說大家應該是一樣的，所以就是照著政府法令規定去做，我到美國跟美國提問題，美國人說政府這麼多人花腦筋在想這些問題，它一定有它的時

代背景、當地的國情背景，訂出這個來，照著去做，不合理的再討論，像我剛跟辛博士講過的，女性工作，在美國我們也被告得滿頭疤，限制女孩子不能晚上工作，在美國是性別歧視，台灣反而沒有這樣，台灣法律是保護她，台灣法律是這樣子，要不要改？以後進了WTO台灣腳步要更快，不更快整個會拖垮掉。

辛教授：那如果職工福利金這部分取消呢？你的看法是怎樣？

王店長：我覺得該給他就給他。

辛教授：我現在是說，因為職工福利金有二種講法，基本上提撥對雇主而言是可以免稅嘛，所以感覺上是納稅人在辦這個職工福利金，所以有些人在建議把這個取消掉，就是職工福利金不應該給，你們覺得呢？

賀小姐：我是覺得不應該法律去強制，你要做是自願做，而不是法律去強制，我們覺得應該是讓企業主去自由做，而且是讓你們去塑造你們的利基點，變成一個誘因讓勞工更願意來你們公司工作。

王店長：對，這是一個蠻好的出發點，如果說社會大眾來分攤這個也沒有道理，企業主自己願意做，員工更願意留在這邊，效果更好。

賀小姐：對你們對員工這麼照顧的企業來講，如果沒有這個法令，反正你們也是照樣提供，可是對你們來講是讓你們企業形象更好，因為相對於一般中小企業或比較沒有競爭力的企業，它就沒有辦法提供這樣的福利，一比較你們就更有吸引力。

辛教授：我想再回到勞資關係這部分，你說你們現在沒有工會，但你們有職工福利金委員會，像我知道有些企業的福委會它扮演一個蠻重要的角色，就是勞資之間溝通的管道，那你們呢？

王店長：如果說你是一個基本員工，你提出來的問題，你的 supervisor 沒有辦法幫你解決，在我們公司你可以跟上一級到主管，主管不能幫你解決可以再上一級，……，最後到我這邊，我這邊不能幫他解決還可以再往上走，是一個非常好的制度，反而不會有糾紛。員工都是第一線，他會接觸到會員，他會接觸到同事間很多問題，我們公司今天生意這麼好，就是很多會員給我們意見，我們參考是不是值得做？這些意見都透過員工來，員工跟你反應這些問題為什麼你不去接受？能不能做是另外一回事，所以我們公司這個 open 政策做得非常好，所以勞資之間沒有什麼問題，我們公司要求幹部二種人來找你，你再忙也要把其它工作先放下來先把他的問題解決，第一個就是會員，第二個就是

員工，當然我們幹部就要奉守這個規定，有問題就要幫他解決，所以沒有發生說什麼勞資糾紛。因為他有問題你馬上就幫他解決，如果不行就再往上報，就是要給員工一個答覆，不然他有問題不跟你講，會員有問題跟員工，員工不跟你講，你的生意不會做得好，會愈做愈糟糕，會員提出的問題你都沒有反應，即使是會員寫的意見表，我們都會清出來，而且規定要副店長以上的人親自打電話回覆，台灣現在服務也有專門部門答覆客人的問題，服務對我們來說是很重要的，所以勞資之間並沒有發生什麼樣的問題。

辛教授：那像 Costco 當初來台灣投資或在其他各地方投資，當地勞工法令的限制對你們的投資意願有沒有影響？

王店長：有，當然有很大的影響，台灣的法令已經很完整了，我們在大陸拿到全國的經營權，不到大陸去開，就是他的法令不夠完整，很多條件在我們公司來講可能沒辦法接受。這一定是一個很大的條件，他的法令不完整的話，是不是就很多變數在那裏，那我們就不去開，拿到全國經營權也不去開，就等著他進入 WTO 以後，我想中共那邊也在進步，我們也是在密切注意他們那邊的狀況。

辛教授：你可不可以舉個例子，譬如說他們有什麼樣的法令讓你們覺得說不敢去那邊投資？

王店長：我們公司就講說他這個外匯、管制，勞工的問題現在還沒有涉入到，我想一定也有問題，所以我們美國總公司一直都沒有行動，但是都去做一些市場調查，還有大陸的人已經在我們那邊訓練了。

辛教授：所以當你們來台灣也是對台灣的勞工法令可以接受了。

王店長：對，可以接受，這是一定的，每個企業一定都是這樣做嘛，不可能說不來 survey 一遍，就隨便亂亂投資，這會血本無歸，任何一個企業不賺錢不可能來投資的，所以這一方面我想每一公司都是一樣的。勞工的問題，尤其我們公司在韓國，韓國的工運很強，像我們公司在韓國開很多店也沒有發生工運的問題，這很簡單，你給他很好的薪水、很好的福利、很好的假，還有什麼問題？韓國鬧得一蹋糊塗，我們公司在韓國從來沒有發生過任何問題，在日本也沒有發生任何問題。

辛教授：這就像剛賀小姐講的，你們一定有什麼商業機密，你們為什麼可以給這麼好的福利。

王店長：其實我講就是一個效率，員工替公司賺得真的很多錢，像我們中國

人不見得輸給美國人，我這個店在美國、在全世界 Costco 的業績在前面幾名，台灣不輸給美國人，能夠有效率真的很好，他們混的人也是一大堆，我是覺得很自豪。

辛教授：我是覺得很奇怪，你們的訓練也是很快，你們都有長期的訓練，那是不是把所有工作流程都標準化了？

王店長：對，一模一樣，做出來都一模一樣。

辛教授：最主要可能就是工作流程的設計。

王店長：對，就是 SOP，標準的作業程序，例如我們在生食和熟食的地方，清潔劑用的和台灣都不一樣，台灣都不願意花這個錢，我們一個月清潔劑要二十幾萬，所以我保持我們的環境永遠是乾乾淨淨的，我們做出來的商品永遠讓消費者買回去就是很安心的，相對的人家就會來。

賀小姐：那在美國 Costco 也是這麼的強勢嗎？在其他國家呢？

王店長：對，都是這樣，我們標準都是一樣。

賀小姐：那效果也都一樣？就是都是 outstanding？

王店長：對，就是這樣。

辛教授：你們現在有投資在那些國家？

王店長：我們在美國、英國、加拿大、墨西哥、日本、韓國、台灣，目前就這幾個。

辛教授：那像新加坡？

王店長：新加坡沒有，我們未來大概二千年以後目標就是中國大陸，非常大的市場。那美國我們已經大概是 K-mark、Wall-mark 三家打對台。

賀小姐：大陸就等 WTO 了。

王店長：對，等 WTO 開放，他們進 WTO，我們就進去了。因為即使他本地的法律不完整，還有國際的法律來 push 他，中共勢必也會調整他的步調，其實中共現在那邊已經很進步了，他的法令也愈來愈嚴了，而且比我們這邊還嚴。

辛教授：現在有個問題就是如果照工會法，你們應該要組織工會的？

賀小姐：對，可是現在本來組織率就很低了，除非有人去中央主管機關告，

大部分就是勞資糾紛或是上法院這些程序，那員工都沒講話，很多公司都是這樣，IBM 當初也是號稱沒工會，還公然講也沒事。

辛教授：也沒事？通常本來就是有處理好的話，基本上是沒有需要用工會。

王店長：對，沒有必要。我們光一個福委會，每次開會員工都講放假放太多了，是不是可以少放一點，我說不行，公司就是這麼規定。

賀小姐：而且就我了解好像外商公司對工會也是會敏感，就是說再怎麼樣都不願意組工會，如果員工有意見，他寧可用其他的管道，就是不要讓工會產生出來。

辛教授：就是讓員工沒有組織工會的需要性。

賀小姐：對，就是把福利、環境塑造成不需要工會，就是用這種方式。我記得以前我待的那公司就是這樣，還是有工會，可是為了讓那工會變得比較弱，公司就另外成立一個員工新生委員會，就講好來參加的新生委員只能有一個工會代表，其他的是非工會代表，就把它塑造成其實工會不見得能代表你的心聲，現在公司又幫你們成立另一個管道，讓你們來講，因為的確，有時候台灣的工會幹部比較特殊，都會有一點政治人物的性格，然後最後就是競爭，看那邊運作得好，就是要把工會壓下去，它不是用強勢的方式把它壓下去，而是用別的方式，好像美商公司都用這種方式。

王店長：事實上我們公司好像還沒想到要禁工會，想都沒想過這個問題，因為大家每天來上班，工作很緊湊，下班就回去休息了。

賀小姐：還有你們的工作場所也是、還有跟工作性質可能也有關係，你們的員工可能沒有辦法說一群人一直聚集在一起，各有各的事情，大家都分散開來，所以不太可能有聚集在一起的情況，有聚集在一起大家東講西講，氣氛就出來了。那他們的工作狀況跟工作環境不允許他們這樣子，沒辦法有這樣子的情況。

辛教授：那王店長可不可以再請你從你的實務的經驗來描述，未來整個台灣的大型量販店發展大概是什麼樣子？現在好像蠻競爭的嘛？

王店長：對，現在蠻競爭的，我覺得就是『優勝劣敗』，因為到了一個程度以後，像現在家樂福也是開始在往下掉，他們擴展得太快，基礎準備沒有做好，所以他們的業績是往下掉；談到萬客隆已經開始往下走；大潤發是剛起步，他們靠併購別的倒的量販店，但是他是本地的潤泰集

團。但我想就是說台灣也還有這個市場，但是就是看你經營的模式是怎樣，未來還是優勝劣敗，就是這樣。

辛教授：未來如果說我們加入 WTO 以後，你覺得外資的、類似 Costco 這種關係企業會不會進來更多？還是大概就是這個樣子了？

賀小姐：桃園好像有個 Testco 的樣子。

王店長：Testco 是英國的，那個是國外專門跟著我們公司走的，所以你看它取名字……。開放 WTO 我想還是會有外資，台灣其實經濟……，我們講地下經濟比地上經濟還要好，還是有這個市場，我們還是很有信心，在台灣還準備要再開，還是有在做 survey，還有目標要再開。

辛教授：那像你們跟家樂福、萬客隆是怎麼樣？是競爭嗎？還是說你們會有自己的……。

王店長：對，我們走我們自己的路，因為家樂福、萬客隆、大潤發都是以價格取勝、平價的，那我們 Costco 不只便宜，我們都是把服務做好、把品質做好，我們照我們的方式來做，我們有我們的方向，我們把我們的客戶群定位在那個地方？我們的客戶需要什麼東西我們都很清楚，所以我們賣給我們客戶是高品質的東西，低價位的。

辛教授：那像 Costco 是美資的，像萬客隆、家樂福一個是荷蘭、一個是法國，跟不同的國家別它們的經營型態會不會不一樣？

王店長：都一樣，其實全世界消費者都是一樣，買到好東西、買到價格便宜的東西，這麼單純，美國人也是這樣子、英國人也是這樣子，都是一樣，你給他很好品質的東西，他也不會在在乎多個 10 元 20 元，我在這邊就可以感覺到。

辛教授：那你這個經營策略會不會因為是說美商企業就特別這樣一個經營策略？還是說是個別的一個廠商？並不是因為是法國的廠商、荷蘭的廠商而有不同？

王店長：一般美國的企業，當然我沒有跟別的企業接觸過，美國的企業我覺得他們有他們的企業文化，他們就是紮紮實實在做事情、不取巧，這一點我跟他們共事這麼久，但你要說公司不賺錢來投資，沒有這種事情，他們就是實實在在的做事、不取巧、遵守當地法令，就是這樣，他們做生意就是做得很單純。

辛教授：那你們公司的職業災害有沒有很嚴重？

王店長：我們反而職業災害不多，會員的災害蠻多的，會員太擠了，撞來撞去，撞得我們滿頭包，像我真正忙就是忙在會員的身上。

辛教授：你們那邊工作性質大概比較不容易有職業災害？譬如說搬運...砸到腳？

王店長：不太容易有職業災害，搬運大部份都堆高機在運作，堆高機運作都有安全的規定，而且非常嚴格，像我們前一陣子有輛堆高機撞到一個架子，馬上就處罰他一個月不准開，而且開堆高機要有 license。

辛教授：所以你們沒有職災什麼的？那安全衛生的檢查呢？

王店長：對，這個我們都照規定。

辛教授：那會不會對你們造成困擾？

王店長：不會，所以台北市建管處每一年量販店的安全檢查他們只來一次，因為它曉得我們給政府的圖，守法的人非常單純，我們公司連公關費都沒有，一個圖給政府，政府核准了，就是這個樣子，從來不會改變任何一個地方。

賀小姐：你們也有去保險嗎？

王店長：對，都有保險。

賀小姐：保險，然後就透過 broker 去參加一些公司內部的或員工的，類似火險或其他什麼保險的，那有沒有就是說因為參加這些保險，然後這些保險公司跟 broker 也會每年定期來檢查工作環境、防火設施什麼的？

王店長：這個政府每一年有對大型量販要做一次檢查，我們自己本身公司有一個 outage，從美國來檢查，他檢查比台灣還嚴格，所以經常講外面有什麼 ISO9001、9002，我們公司這個比他們還要嚴，因為外面的人不見得了解我們的特性是什麼，那公司檢查的人非常嚴格，而且都從美國總公司派過來，跟你一點交情都沒有，他們都很公正的來檢查，什麼都寫得清清楚楚的，照好相片然後交給你，那些要改進？

辛教授：那你們在美國是怎麼樣發跡的？

王店長：其實我們公司在美國原來是 price club，也是一個大的倉儲量販店，我們老板原來在那邊工作，後來跳出來自己做，也在那邊學了很多，慢慢發展，就把那公司合併，最後就買掉，所以我們公司一般的流程的作業都完全有一個標準，SOP，不停的改進，發生了問題，不停不

停的改進，所以自己建造了一套作業程序，自己建造了一套檢查制度，所以這方面，我不敢說做得跟他們相等，我覺得真的他們很用心在做，來經營這個事業，像一般台灣的集團，搞了一大堆生意在做，那我們公司就是專門做這個生意，所以我們公司在 Nasdaq 的股票從 5 元漲到 95 元，Nasdaq 是科技股，那我們零售業怎麼會在那邊？

賀小姐：有很多知識在裏面？很多東西是無法了解的，效率就可以產生這麼大的利潤？因為其實 Costco 剛進來的時候我有在報紙上看到說，其實你們最大的優勢是因為你們可以拿到比別人便宜的成本？

王店長：這個就是我們全世界的採購，我們講我們有賣鑽戒，我們比同行的鑽戒都合理，就舉個最簡單的例子，我們公司不准跟任何廠商要任何一毛錢，台灣要上架費、什麼費要了一大堆，我剛一直跟辛教授強調沒有免費的東西，那我們用全世界的量來要求廠商，你要給我最好品質的東西、最合理的價格，我們常常不是最低的價格，常常最低的價格絕對不會有好東西，最合理的價格，人家沒有利潤不會跟你做生意，相對的我不跟你任何的東西，我是不是對你的品管要求很嚴格，因為我們要向我們的會員負責任，所以說我們買來的東西都是品質最好的，而且我們有一個非常好的 refund 的制度，壞了退掉，也不要修了，修了浪費時間，就換一個新的給你，後續我們來跟廠商談，那是我們的事情，對會員來講，你給他換、退現金給他，不管他愛不愛買，也許你覺得不好，我給你換你還不見得喜歡，台灣可能給你換，我們給你退現金，你再決定要不要買。第一個我們有很好的全世界採購的優勢，我可以拿到最好的價格、最好品質的東西，所以我們是全世界的採購，就講鑽戒好了，我們固定跟這家買，一個店進二克拉，全世界四百家店，是不是就八百克拉，我們員工手冊上也講「尊重供應商」，廠商是不是覺得光跟你做生意就做不完了，他要不要去冒險弄一些品質不好的東西給你，他不會去冒這個險，他不會砸他自己，把這生意砸垮，所以我們對他的品管還是一直很嚴格，所以他是不是給我們最好的東西，他有固定的生意可以做，所以我們現在培養的廠商，我們蓋這個店，大概花二億多，材料都從美國運來，台灣我們評估如果要蓋這個大概八億、九億都蓋不下來，為什麼我們只要二億多？因為我們每個店都是同樣的材料、同樣的供應商，所以成本降很低。

賀小姐：那運費呢？運費通常也很貴。

王店長：涵蓋進去還是很便宜，所以我們隨時在考慮成本，我們隨時在想給我們會員最好的福利，所以我剛跟辛博士講我們今年利潤是 10%，明

年還要降到 8.5%。

辛教授：那生鮮的部份呢？是跟當地採購？還是？

王店長：對，我們牛肉是全部從美國進來，那蔬果...我們現在櫻桃一天賣得一蹋糊塗，搶.....，我們永遠用最好的東西給我們會員，有些本地的水果和豬肉是外銷日本的豬肉，最好的豬肉。

賀小姐：那有些是現做的，那是？

王店長：那個是只在我們那邊加工一下而已。所以今天最好的廣告就是我們的會員，他覺得好他會跟大家講，中國人外國人都是一樣，都會告訴別人 Costco 可以買到好東西，所以我現在這個店已經四萬會員了，我們沒有打任何廣告，那這些人那兒來的？就是大家覺得好互相告訴對方，這比任何廣告還有效，所以電視台經常來訪問我們不給他們機會賺廣告費，我說我們不需要，我們隨時都在想降低我們的成本。所以我剛跟你們講，公關費我們也沒有，全部照台灣政府法令規定來做，不需要，市政府來過一遍以後再也不來了。

賀小姐：可是我還是有聽過廠商報怨說，他明明沒有什麼問題，可是他就是在那邊跟他擻來擻去，沒事就來一下，最後人家就被他煩得受不了就只好給錢。

王店長：其實我覺得台北市政府我們遇到很多個都蠻好的，我們在汐止店、高雄店都是這樣，都沒什麼預算，都不需要。

賀小姐：因為我剛會說這個是包括勞工問題也是這樣子，有些當然說不是真的跟你拿錢，而是說他可能從你那邊得到一些些好處，然後他覺得你有尊重到他，然後他才對你的勞資爭議問題，因為你們現在還沒有勞資爭議，可能對於你們像假設說是女性工作時間的問題，他可能很快就可以過了。你們有沒有去碰到過這樣的問題？

王店長：沒有，台北市政府都還好。

賀小姐：所以基本上你們認為如果這些廠商碰到地方機關有這些問題的，會趁機對他們要求點好處，他可能是暗著來，讓廠商自動給他們好處，這樣子的情況是廠商本身就有問題？

王店長：對，我覺得如果他照我們講的第一個守法，全公司照政府規定來做，他沒有機會來跟你做這些事情，台北市政府也有來檢查、中央單位、衛生局、行政院衛生署也有來到我們這邊，每一次來看也沒有什麼問

題，我們請他喝水他都不敢喝，請他吃東西他都不願意吃，那我覺得台北真的是還不錯，高雄我待過，他們來請他們吃東西還吃，台北真的都不吃。我們自己開玩笑說他們每次來二個人，一個是民進黨、一個是國民黨的。對我們公司這樣講反而更好，你不需要花很多時間來處理這些事情。

賀小姐：其實甚至前二年還有專門的專題報導，有關台灣的投資障礙問題，那這個方面就有很多的抱怨，那現在我們有機會接觸廠商，我就很想去了解，為什麼這些廠商有這麼多的抱怨，那有一些的確是制度上的問題，但有很多部份就是我剛舉的例子，他可能就是跟你擄來擄去，他也不明確跟你講到底是什麼問題，就是不給你過這樣子，最後人家只好終於想通的時候，突然間就.....。

王店長：其實我們也有.....，我們講說衛生局經常來做食品檢驗，我們公司還要求美國來的東西經過美國出口 USTA 都要檢查，進了海關海關這邊要檢查，那本地的東西反而我們公司要求送到台灣的食品檢驗中心，找不到台灣的，沒有一個公家單位，公家單位不負責檢驗吃的、民間公司的，我們傻眼了，美國公司還要求檢驗報告要給美國看，要求對廠商要做這個東西，我們願意花錢送去檢驗，因為美國說要送就送給政府單位來檢查，他就不會有任何理由來找你麻煩，可是台灣政府機關不負責檢驗這個東西，我們說我們要出錢，出錢他也不負責檢驗。這對我們來講是蠻訝異的，美國政府單位負責檢驗這東西，民間送的也檢驗。

賀小姐：可是他們會自動跑來抽檢。

王店長：對，他抽檢。

賀小姐：那你們也沒什麼困擾？

王店長：沒有什麼困擾，我們這樣反而有好處。像前一時間有關於食品過期，反而變成要我們去給所有的量販店做示範，有效日期怎麼管制？這我們不能做，這是我們公司的商業機密。

賀小姐：果然聽到有一個商業機密。

王店長：這原本就是社會上很現實的，這是我們公司怎麼來管制日期，我提供給政府，但我們講得很清楚，如果這東西流出去我們可以告你，政府應該是中立的立場，你不應該把我們提供給你的資料給別的公司。就像國稅局來我們這看我們的帳，沒有帳，全部在電腦裏，我們跟國

稅局講你可以牽一條到我們終端機上，你隨時可以叫出來隨時可以看，但是你把我們這個洩漏我們可以馬上告你，政府原本就要負責保密。

辛教授：所以你們的 know-how 就不能移轉過去了。

王店長：對。

賀小姐：我相信他們一定還有很多很多的商業機密。

王店長：其實也不會，我剛跟辛博士講他邀請別人，別人有時候不願意來，我覺得我們公司很樂意跟一般的社區結合在一起，我們公司每一年花了很多錢在小孩、孤兒院，921 地震我們捐四百多萬，我們目標不是給一般的受災戶，我們給受災戶的小孩子，在美國我們一年幾千萬捐給小孩子，那台灣最近美國有寄了很多背包，小孩要上學美國人就是用背包，我們台灣用大書包，寄了很多，我們就分到這些孤兒院去，所以我們公司目標是對小孩，不對大人，大人你應該自己去找工作，不應該靠政府來救濟，不應該靠社會，我們只照顧這些小孩子，我們最近也陸陸續續在做這些，但做這些事我們從來不對外講，我們自己找慈善機構，自己把這些東西分出去，我們公司認為做這些事不需要對外講，反而變成一個焦點，對我們做生意並不是很有利，因為就會製造更多的問題出來，一定有的。

辛教授：另外我觀察到一個現象，就是事實上早期台灣的超市或者像你們這種，當然不是很大的，最早是從日本，那他們現在反而都垮掉了，你對這看法如何？

王店長：現在我們在台北的這個店，日本很多公司來台灣看，我們日本也有店，他不去日本看，反而到我們這邊來看。

辛教授：日本可能這方面就是沒有辦法拼得像你們。

王店長：其實日本也有做到日本優點的地方，最主要的可能是國民消費習慣有在變，國民所得大到一個程度的話，像我們公司一個原則，這個國家國民所得沒有在 13000 美金以上，我們根本不會去開這個店。

賀小姐：可是日本很高，大概 2 萬多快 3 萬。

王店長：對，像我們公司到日本開了二家店，生意都還在虧本。

辛教授：為什麼？他們只想找買便宜的？

王店長：其實我不知道，我們在日本的東西和我們這邊一模一樣，價錢也差不多都一樣，當然比台灣貴一點，因為日本物價比較貴一點，但是我們公司也可能剛去，日本人還不能接受，日本人也是很排外，但是很崇美國，可能生意開始已經往上在跑了嘛！可能是時間的問題，還要一段時間。

賀小姐：剛本來要請教大陸問題，但剛講過了。

王店長：大陸是我們公司非常重視的一個市場，我們的全國經營權是大陸外貿部吳宜親自發的，親自批的。

賀小姐：因為我覺得基本上量販店的思考模式和製造業比較不一樣。

王店長：其實我覺得任何一個行業都是一樣的，就是你給員工很好的……。

賀小姐：因為製造業的勞動成本佔他們的比重很重要，那對你們來說像高科技業一樣才 2% 而已……。

王店長：其實勞動成本我剛也討論了，勞動成本我們也算，你真的給到很好，他效率做出來，勞動成本自然而然降低很多。

賀小姐：對。可是還有產品要有競爭力，然後你們本來就是要進入一個能夠消費得起的社會，所以你們一定有考慮過消費得起的社會，它的勞動成本本來就不會太低，但是你們有辦法去把它壓到是佔你們營業額的多少，所以這就是你們厲害的地方。

王店長：其實我剛講我們最單純就是要讓一個人自己發揮效率出來，製造業也是一樣，在美國我們也有工廠，製造我們自己品牌的東西，效率一樣。

賀小姐：其實你們講的效率就是像李誠教授一直在講的，所謂每個產業都一定有它的知識在裏面，可是這知識……，因為剛好我們昨天去參觀『日瓷』是做腳踏車的變速器，他們今年才跟英國買的，那全世界只有三家公司在做內變速器，這三家公司是英國、德國、日本，那英國那家已經 98 年，歷史最優久的，這家『日瓷』把它買下來，英國那邊 close 掉，然後它這邊昨天我們去看的時候已經上線在做了，所以說基本上他們在台灣也算是傳統產業，可是我們就從它們的產業中看到了很多很多的知識在裏面，它們原來一條生產線要 20 個人或 10 個人的，全部都在他們公司的 R&D 裏面去設計那個機器，它們不只設計自己的產品，包括生產那個產品的機器，自己去設計，然後請人家做了，本

來生產線 20 個人，現在剩 2 個人，10 個人也剩 2 個人，然後他們也不太受景氣的影響，所以剛我一直聽就覺得很有感觸，一定有很多知識在裏面，只是我們不知道而已，因為我們不是做 marketing 也不是做 sales 的。

王店長：其實很單純的，就是單純化，給員工很好的福利，自然而然就做得出來，所以我在美國受訓的時候，他們也是跟我這樣講，我也是覺得很訝異，其實美國人他們效率比我們還要好，但是我覺得我們台灣人不見得要輸給他，你看我現在生產力達到跟美國一模一樣，甚至有一點比美國還要好，所以我是覺我們不會輸給他們。

賀小姐：所以你們給員工，像公司賺錢也都會有發 bonus 嗎？

王店長：現在還沒有，我們在台灣還是在賠錢，我們這個店賺錢，但是高雄、汐止現在還賠錢，所以還沒有打平。是以全台灣算，我們算區，美國有的區還沒達到，達到以後就所有員工發 bonus。我們今天要講的是團隊的合作。

賀小姐：可是雖然是同一個區，內湖店幫得了汐止店嗎？

王店長：幫得了，因為我們會員卡到各地方都可以用，像我們這種量販店開一個店二個店不見得會賺錢，店愈開愈多，我的 buy-power 就愈來愈強，商品價格就愈來愈低，消費者是不是會愈來愈多？就是說也是要慢慢慢慢接著來的。我們當初預計在台灣差不多是要賠 5 年，但是現在差不多 3 年就可以了；在英國大概也賠了 5 年，現在非常賺錢；公司已經有目標設定在那裏，非常清楚，所以給員工也設定好目標的話，他也清楚他的未來發展是什麼，他就會很努力的工作，所以這些法令的問題，第一個就遵守，有的東西太複雜了反而對員工來講並不是很有利。其實男性的都可以照這來做，女孩子反而剝奪她就業機會，往更高深的職位去做的機會，我覺得台灣的法令對女孩子不公平，我們那邊的女孩子一樣開堆高機，一樣考過執照，比男孩子還細心，她不需要搬貨，堆高機一踩就上去了，她根本不需要出多大的力量。我們為什麼 payroll 佔那麼低，就是我們用了很多機器代替人力，台灣很多量販店它品項太多，它勢必要靠人力，我們絕對不可能那樣做的，那麼多人力效率絕對不會出來，我們就靠堆高機三兩下就做出來了，所以人不必花很多體力，男孩子能做，女孩子也可以做，效率自然而然就比出來了，女孩子反而經常會跟男孩子比，她不輸給男孩子，一個競爭性，效率反而愈做愈好。還有像二度就業的，他們都有這個問題。

賀小姐：可是像其他國家大部份 payroll 的算法，都是算線上的員工，那其它國家大部份是用週薪或時薪制，可是台灣是用月薪制，那你們是怎樣？

王店長：我們也是用時薪制，幹部是月薪。

賀小姐：只有幹部是月薪，現場的人用時薪？可是他們時薪你們是怎麼算？就是說法令有規定每七天要休一天，那天也要算薪水，然後就是他可能有特別休假，那個薪水也要算進去。

王店長：我們休假都給休，所以效率都很高。

賀小姐：所以線上的假設是開堆高機的這個人，他原來時薪假設是 100 元，然後他一個禮拜做 5 天，一天 8 小時，每天都 800 元，那禮拜天他沒有來你們也照付 800 元嗎？

王店長：我們所以說我們假期很多，我們算他假期就給他假期的 pay，台灣規定要給 6 天還是 7 天的薪水……。

賀小姐：就是以前 48 小時很好解釋……。

王店長：對，我們也照 48 小時之前給的。

賀小姐：你們就之前講時薪是 100 元，可是現在是付一星期 56 小時，因為第 7 天也要付薪水，週薪就變成要 5600。

王店長：我們現在時間是一天 8 小時，但我們有個彈性假，彈性假一樣算薪水給你，國定假日也要付薪水，禮拜六日就用彈性假來給薪，一樣就是員工照休假，公司照付薪水。

賀小姐：可是那個是法令上這樣規定，我的意思是你們會不會有困擾，就是說其他國家就很清楚，在算成本的時候就是你做 48 小時就有 48 小時的貢獻，或 40 小時，就不會產生說你沒有來貢獻我也要薪水給你，可是台灣跟人家比較不一樣的就是國定假日還有每七天要休一天，還要再給薪水，那你們？

王店長：都照做，工作時間只准 40 小時。

賀小姐：所以你們可能在進入台灣市場時都算過，就是去算說雖然他貢獻 40 小時，在美國可能 40 小時的成本是多少的收入，在台灣做 survey 的時候就算進去了，都考慮進去了，所以就變成沒有這個困擾。那 part-time 的員工也是這樣嗎？

王店長：對，都算進去了，所以沒有這些困擾，part-time 的員工也一樣。

賀小姐：可是 part-time 的員工不是固定時間，可能一天工作二小時……

王店長：沒有，我們 part-time 最少要一天工作 4 小時，你二個小時，來騎車一小時，回家一小時，是不是浪費你的時間，來二個小時沒有意義。

賀小姐：好，那如果都 4 小時，那第 7 天那天也是照 4 小時給薪水嗎？

王店長：對，照平均工時給。

辛教授：所以他們都沒有問題。

賀小姐：他們沒有問題是因為一開始就算進去了，就把它的影响弄掉了。

辛教授：對，因為我剛有跟他講我們上回去訪問麥當勞，麥當勞就有點抱怨。

賀小姐：他們一開始搞不清楚狀況，就弄錯成本。

王店長：所以我們一開始要來的時候就把台灣勞基法研究了一年，所以說我們公司的一個觀念，永遠要公司吃虧不要讓員工吃虧，寧願讓公司吃虧不要讓會員吃虧，所以沒有這些問題，唯一的問題就是女孩子工作，當初那一點沒想到，因為在老美認為說這個叫性別歧視，台灣應該也要有這種觀念，但是沒想到台灣現在反而法令在保護女孩子。

辛教授：最近好像要修了？

賀小姐：對，要修，可是立法院都沒有動作，就沒有用，現在問題是他們可以走的那條路，因為他們是屬於什麼業，是在 86 年之後納入的，所以他們可以去申請，那現在就是我覺得很奇怪的，為什麼申請不過？宏碁為了一個案子請他們施先生親自去拜訪陳菊陳主委，第二天就 OK。

王店長：那我們公司是這樣子，老美不做這種事的。

賀小姐：可是就變成說你們幹部要去找他們處長。

王店長：我們公司根本不允許這樣子，他說你去找他是不是要請求他什麼，勢必他以後可能會有機會過來找你。

賀小姐：不會啦！就是說因為有時候書面上的東西講不清楚，我現在講這樣不是在鼓勵你們賄賂官員，其實我很痛恨那種的，我為什麼一直要提這種問題，就是我們希望經建會扮演一個角色，就是說以後這種問題不是光改法令、改制度，有時候是執行面的問題，我們想要去解決這些問題，我們希望在這方面著力，以前都沒有去想到，但是在某些方

面如果公司行事太低調的時候，政府會覺得說你們都不 care 了，我為什麼要……。

王店長：其實我們公司在台灣也有找法律顧問。

賀小姐：對，或者請律師，請他們去找，就是說當面講清楚，我們到底是什麼樣的情況，其實我們的保障已經很好了，透過面對面的了解，才知道說為什麼不讓你們過。因為我們以前碰過太多的情況，其實也沒怎樣，只是親自去講一下，政府才知道原來你們是怎麼樣，或者廠商才知道原來政府是在怕什麼，回去就再弄得更清楚一點。

王店長：這個我可以帶回總公司去提一下。

賀小姐：其實也沒有說要去幹嘛，甚至如果怕公司會覺得是不是私底下運作，那也可以公文來公文去，就是我們訂於什麼時間開一個小會議，那也很正式，就是雙方能夠溝通一下，因為我覺得你們這樣很可惜，因為你們算是有路可走，還不像傳統產業是無路可走。

王店長：我們公司一直有個觀念，就是愈單純愈好。

辛教授：所以事實上你們都已經把勞基法規定所造成的成本的算進在內了。

賀小姐：對，因為他們之前都算清楚了，所以反而後面就不會有問題了。

辛教授：還有一點可能就是你們也是剛進來，在你們進來以後勞基法也沒什麼大修改。

王店長：對，台灣法令修改很慢，立法院每天打架打不完，沒時間做這些法令的修改。

辛教授：像如果說退休金改成個人帳戶制，對你們會有影響嗎？照你剛講的你們退休金都有在提撥嘛！所以變成個人帳戶制對你們來講大概也沒什麼影響吧！

王店長：沒什麼影響，公司按時間照規定提撥就好了，擺那裏有什麼意義？沒有意義嘛！一般台灣公司不提撥，那會有影響，大家會緊張公司倒了、跑了，錢拿不到。公司按時間提撥，有人監督，也有律師監督，每個月公告出來。

賀小姐：方便問提撥多少嗎？

王店長：這是總公司做的。

賀小姐：是法令規定2~10%嗎？

王店長：我們公司我問過會計了，會計說我們公司都按照程序來做，按照政府規來做。

賀小姐：就是說你們也經過精算，不是隨便說反正是2%嘛！我就2%去提就好了？

王店長：對，我們有算過，我們有會計師，台灣就『勤業』來幫我們做這些事情，也有律師每個月要來公布出來給員工了解，提撥了多少錢、在那裏，都有講。透明嘛！就像國稅局來，國稅局說我們在作帳，怎麼可能沒有帳本，我們也被問倒了，乍聽之下好下蠻有道理的。

賀小姐：外商公司對這些保險都很捨得的。

王店長：他們的觀念是這樣子的，你讓員工很安心的工作，這是最重要的一件事情，我剛一直強調效率，他有很好的福利，效率自然而然就出來了，其實對一個企業來講，他情願多花一點這個錢，就像你剛講的，可能工會...都沒有這個問題，一個人有很好的待遇、很好的工作環境，他不用去搞這些東西，沒有這個需求，也不是規避這個。像剛辛博士問我有沒有勞資糾紛？我說沒有勞資糾紛，我們會員糾紛還滿頭疤。勞資糾紛沒有，我們有很好的開放政策，你要做、要把員工的問題解決，就沒有什麼可以糾紛的。我們拿會員糾紛來講，前一段時間有二個會員擦撞，反而有糾紛，我們去幫他處理，送他到醫院，我們總公司說他受傷看病，工作不能去做（他教鋼琴），所有費用我們賠，我們費用可以跟保險公司請，我們在賣場的意外也保，我們除了台灣的保險公司，還跟美國的保險公司保。

李教授：主要是保美國的。

王店長：對，美國他們可以接受這種東西，我們不能接受，他們二個吵架發生事情，公司說你馬上去處理，我只好乖乖的去處理，他教鋼琴，大概三萬多，所以他的醫療保險這些保險公司馬上就給他，教鋼琴的他要出證明，反而他不願意出證明，他怕國稅局告他逃漏稅，我說我們不會去提這段，我們願意付這個錢給你，我們公司就是要永遠讓會員滿意。

賀小姐：萬客隆就不一樣，被架上的東西砸到，顧客還要去跟它打官司，因為他脊椎受傷。

王店長：在美國這個也打官司，在美國有個 Home Depot 也是砸到人，賠了七千多萬美金，這是你讓你的客人在一個危險的環境下，本來就不對，就像我們公司認為他們二個吵架是在我們賣場吵，因為購物車撞到，公司說既然發現他受傷，我們就去處理，讓他感覺到我們很重視他，雖然跟我們沒有關係，但是在我們那發生，我們就很重視他，就賠了3萬8千多。

李教授：他覺得划得來，因為是在一個安全的環境下發生這種事，你的最高主管重視這個東西，有人發生這麼危險的動作，你必須去處理。

王店長：對，我馬上送他到長庚醫院看，整個醫療費院我們全部出，就為了他最後不提供我們教鋼琴的資料，我們總公司有個程序，要請款也是要有個憑證才能請款，講了半天他才把學生名字、地址給我，我們也是要去報稅抵稅都要這東西，政府要這東西是不是就把他漏稅抓出來，他害怕，說不要這個錢了，現在變成不要也不行，我們一定要給你這個錢。所以這是我們最近處理的一個例子，在我們公司立場是要會員百分之百滿意，他還會持續來這邊，他感覺來這邊買東西就是很安全、很舒適，買的東西品質很好，而且他會跟很多人講，讓每一個人感到到 Costco 就是很安心的來買東西。這是很簡單的道理，我當時也不能接受，總公司打電話來說你馬上去處理這件事，怎麼處理？馬上去他家找他談，不談都不行，你不談我交不了差。

李教授：這邊的行人過馬路你讓他，他受寵若驚。

王店長：很多事情就是時代在進步，做生意不管任何行業都要轉變，不轉變怎麼讓你的生意有競爭力呢？我們說服務不光是一般的客氣，還包括賣場整個消費品質、商品品質，也是一個服務的賣點，你品質很好，人家願意來買，對他來講這是一個服務，員工對客人的服務、消費環境的服務，所以我們公司就要求這一定要做到，所以你說不景氣，在我們那看不到不景氣。我們訂的 target，我們實際做的都超過，尤其是最近櫻桃一空運來，都不夠賣，所以不景氣在我們那沒看到，這是讓我們很訝異的地方。那我們覺得我們還有很多事要做、很多路要走，我們還覺得沒有做得很好，還需要再做得更好，這樣我們才有競爭力。

辛教授：那大概都差不多了，非常謝謝王店長花這麼多時間。

訪談記錄(四)

- 時間：2001年6月13日下午5點—7點
- 地點：台灣史谷脫（台北市敦化北路205號4樓）
- 主席：李誠教授
- 與會人員：史谷脫人力資源部經理蔡麗君小姐、史谷脫人力資源部副理林秋涼小姐、李誠教授、辛炳隆教授、經建會賀麗娟小姐、鄭貴香助理(記錄)

■ 討論事項：

前提：雖是美商公司，但子公司在各國都是以當地的法令為標準，所以對美國或其他各國的法令研究並不那麼透澈，也許有時在開會時會談到一點，可是每個地方有不同的規定，所以都是要遵守當地政府的規定。

1. 工資：

- (1) 最低工資符合台灣勞基法規定15840之上，而且工資會依工作、職位價值做評估，核出職位等級。
- (2) 最大的問題在平均工資，涵蓋的項目很多（例如很多津貼都要算進去），而且和資遣費及公司如果做一些調整的時候息息相關，有些和工作有關的津貼算進去無妨，但有些是因為……，例如：交通津貼有些公司是說拿收據來報就可以，但這樣必須要有專人在處理這些收據，所以我們公司就想如果是業務需要的話，就採定額制，那就變成工資了。
賀小姐解釋：在勞委會的解釋令中，這部分比較像是差旅費，要在一開始的名稱定義要清楚，而且要修訂工作規則，再去跟地方勞工行政主管機關核備，明訂這不是工資，這是屬於勞基法那一細項中的差旅費，訂清楚就沒問題，金額調整不用報，但項目改變就要去講清楚。
- (3) 加班費之前勞委會講了很久說要不計入不均工資計算，但到現在仍未實行，所以公司內有些將要退休的員工，在退休前的前六個月會拼命加班，雖然有要主管注意，但仍有員工因為退休前六個月加班費大量增加，導致退休金多領了二三十萬。並不單是為了怕多給加班費，而是怕發生公傷。
- (4) 退休金勞基法規定最高是45個基數，我們公司是優於勞基法最高是到

50 個基數，25 年後一年是二個基數，照道理政府應該是要支持我們這種較好的工作條件，但最近我們在申請退休金的時候，有一個員工算出的基數是 46 個月，以前申請都沒有問題，但這次台北市勞工局勞工科的主管認定說『不行，你們只能依照勞基法給 45 個基數』，原因是因為雖然我們的退休規則有來報備，有給 table，但沒有文字敘述，所以要把我們申請的回復成勞基法規定的 45 個月，我們還拿以前核過的案例給他看，才說這次給我們特例通過，但之後的還要再重新報備。而且是一個月後才通知我們，可是我們都跟員工講說因為我們是優於勞基法，所以要先到台北市勞工局核備，再到中央信託局，通常一個月之內就可拿到退休金了，但這次已經 2 個半月了還沒拿到，對退休員工而言還損失了利息。

- (5) 我們退休金的提撥，一年提撥到快 10%，每年都請精算師來做精算，真的很守法，而且都把錢放進去，退休金的 fund 排名一定在前十名。
- (6) 何謂勞動條件降低？常被員工質問說勞動條件降低了，例如：某些津貼是 for 某些 job 的，可是當這員工調到別的工作時，不需要這些津貼時，他就覺得自己的勞動條件降低了。而且政府在解釋時都會偏向勞工。
辛教授解釋：用職務加給可能好點。
賀小姐解釋：施行上的問題主要是在調職前必須經過勞工同意，並且要先把條件講清楚，勞基法中並沒有禁止企業做人力調度，不過在調度時要取得員工的同意，通常 promote 不會有什麼問題，可是平調就會有爭議出現。可能要適用『勞工調動五原則』，或再詢問勞委會。
李教授解釋：我們的法和美國的習慣法不太一樣的地方，美國習慣法是 go by the case，一樣 case 處理方式要一樣。

2. 工時：

- (1) 最高工時，分工廠和一般辦公室，辦公室一週 5 天，根據勞基法一天 8 小時，共 40 小時，可是其實是責任制，所以是不是 8 小時不一定；工廠部分因為是製造業，所以是 24 小時在 run，根據勞基法的規範，以前每週 48 小時，我們員工是 44 小時，現在是二週 84 小時，我們就 base 在每週 42 小時，採用排班的方式，由工廠那邊安排，如果有超過 42 小時的部分就算加班。
- (3) 變形工時沒有應用到很多，只是用週期來排。

3. 解雇預告、資遣費、定期契約：

- (1) 到目前為止公司經營都很良好，還沒有解雇、資遣的狀況。

4. 使用外籍勞工的權利：

- (1) 台灣史谷脫目前沒有使用外籍勞工，但未來和金百利公司合併後，金百利那邊是有外勞，但目前我們是沒有。
- (2) 以前總經理的政策，覺得外勞會有一些管理的問題，而且也保障國內的工作權，再加上以前主管也認為不要去裁減本勞，因為雇用外勞就很可能要裁撤掉一些低階的本勞，所以就一直沒有雇用外勞。但是未來在不得已的情況下，可能是遲早的問題。

5. 工會、團體協商：

- (1) 工廠有工會，辦公室和物流營業所沒有，目前二個工廠都各有一個工會，是工廠那邊的員工要求成立的。
- (2) 沒有團體協約。
- (3) 有公開的溝通管道，定期的部分，每半年有總經理和工會代表開工會溝通會議，另外還有工會的代表大會，公司主管和人資部門都會參加，所以一年大概有四次定期會議。除此之外，若到什麼問題時，隨時可和我們這邊約談，也可直接和總經理反應。
- (4) 員工申訴管道，並沒有制式的文字規定，而是保持開放性，可透過工廠的HR、主管、或直接到總公司來，都是申訴均可。
- (5) 總公司和工會代表的會議通常固定在6月和12月召開，12月的會議談的議題大概是公司的營運狀況、年終獎金、非固定獎金.....等。除此之外，工會還是比較關心工作上的問題，例如工廠的工作環境、工作條件等，例如我們有個工廠剛好在台紙的工廠旁邊，因為紙灰的關係，有一面牆的窗戶是不能打開的，夏天就會很熱，因為有些東西在經費上工廠的層次不能做決定，所以就必須在總經理和工會的會議上提出來，這時候就可以從總經理的層次去決定要做什麼樣的改進，所以他們是把問題的層次提升，讓上層可以直去聽到他們的聲音。
- (6) 除了廠長和HR的人之外，全部都是工會的會員。會費就是薪資扣一部分，公司提撥一些。如果有些活動，再額外跟公司申請。
- (7) 另外還有職工福利委員會，有按職工福利金規定提撥（會和外國主管溝通，根據台灣法律必須提撥），旅遊的部分是由職工福利委員會負責的。
- (8) 有退休金委員會。

- (9) 目前在台灣史谷脫工會沒有問題，但我們在整合金百利時有遇到一些狀況，就是如果勞資有一些問題，到勞工局或政府單位，因為勞方是弱勢，所以都會站在勞方那邊，那我們覺得只要公司守法就沒問題，可是在往返的過程中，勞方也會浪費很多成本，社會成本也蠻多的。可是政府單位不會跟勞方說公司是合法的，反而會幫勞方來跟資方要東西，可是公司已經在法令之上了，不可能再另外給一些什麼東西，政府既然是專家，為什麼不能去告訴勞方公司是合於法令的？反而會讓資方很沮喪，不懂為何已守法了，還會這樣子？

李教授、辛教授解釋：有些不是法令上的問題，而是執法人員角色的錯亂，或行政人員處理過程中出現問題，甚至在解釋問題時不同承辦人有不同的答覆。

6. 員工關係：

- (1) 會主動與員工接觸，把公司想要讓員工知道的訊息、政策傳遞出去，透過定期的刊物，例如：季刊「舒潔人」三個月一期，內容包括公司的政策、營運狀況、新措施的宣達等。雖然除了季刊之外，還會透過 email，但是工廠的員工看不到 email，所以我們透過書面的，讓他可以保存下來，包括公司訊息、員工海外受訓或 knowledge 的 share、新人訊息、公司訓練計畫、行事曆……等值得保留、可重覆閱讀的資訊。如果是即時的、需要員工趕快知道的，則是透過內部的 intranet，一是內部的 website，讓員工知道公司有那些訊息，這部分是要員工主動 approach，另一種是 HR 主動將公司訊息 post 在 email 上傳給員工。除了這些之外，我們現在在規劃的是 A4 尺寸的週刊，讓大家能愈來愈快知道公司的訊息。
- (4) 工會，因為工廠員工佔全部員工 2/3，所以我們重視工會就等於重視這 2/3 員工的意見，這也是我們員工關係很重要的一部分。
- (5) 管理會議，就是 supervisor、有帶人以上的主管，每半年、或一年有二～三次的管理會議，做一個 information sharing 或再充電，視當時公司需要而決定，例如年初做計劃的報告，年底做 review、成果報告，讓管理層了解公司進行的狀況，特別像財務部會報告公司的 revenue 等。
- (6) 員工關係最在乎的就是溝通，不管用什麼方式，都是希望能夠傳遞公司想要讓員工知道的訊息，或去了解員工想要的東西。目前社會上有一些團體協商或勞資爭議，都是因為溝通不良，所以我們希望能從基礎做好，目前和工會的互動很好。

7. 派遣人力

- (1) 派遣人力都是高階主管比較多，這是上層決策的問題，可能在經營的某個階段有某些 hit position 需要更有 global 的人過來，目前在申請上都還蠻 ok 的，法令好像會根據有多少投資可申請多少人，目前要申請 4 位，是我們最多的一次，好像都還 ok，因為以前我們申請過來的外籍人士都不會太多，不曉得如果真的申請太多會不會有問題。
- (2) 外包的部分是短期的人力運用，是公司自己去找，用定期契約，沒有透過派遣公司；不過將來也許有些職位或是臨時、短期的工作，我們慢慢的會透過派遣公司去找人，那合約中一定會寫明我們只和派遣公司有合約關係，其他勞雇關係是派遣公司和員工的關係。
- (3) 在我們新的組織確定後，這一部份會沒有，可能只剩下推銷的部門有時需要一星期的工讀生，這就由行銷自己去聘雇，但仍會幫他們保勞保來預防職災，不過蠻擔心這一類的問題，如果真的像這種 2-3 天的工讀生發生問題，責任歸屬勞基法好像並沒有明訂。
- (4) 旺季時需要搬貨的員工，規定超過 6 個月以上，要斷 1 個月才能再請，為了怕違法，所以我們就真的跟他中止契約，再去找其他人，或請他再下個月再來，這方面有碰到問題。因為員工層次比較低，所以找派遣公司不太適合，如果只是搬貨的，會找工廠當地的人，可以隨叫隨到。

8. 補充問題

- (1) 公司雖然是生產民生用品，但生產的技術是很高的，我們公司目前在全球 40 個國家有工廠，在亞太有台灣、韓國、大陸、泰國、澳洲（日本有，但不算亞太的業務範圍）。
- (2) 只有在要做某些政策的規劃時，才可能會去了解這部分其他國家怎麼做，或者 KC 全球要有一致的政策時，例如公司要發展 SOP 時，總公司會給我們一套 SOP，但真正的做法還是要符合當地的法令，所以架構可能一樣，但實際上的規定還是當地政府規定相關。台灣的 HR 政策仍是由台灣這邊的 HR 部門 develop 出來的。
- (3) 對其他國家的法令是真的不是很了解，但是 HR 之間有 network 時常在連繫，例如工時一週幾小時，我們是可以知道他們的 practice，但法令規定如何就不清楚。
- (4) 公司去年有做一個亞太地區的公司內部調查，裏面可能有一些資料可以提供，但要先經過我主管的同意，再 fax 給你們。

- (5) 在做任何事情時，也會考量亞太其他地區是怎麼做的？有時候就會覺得為什麼同樣的事情，在其他國家法令可以這樣處理，在台灣不可以？可能有時是因為台灣這邊競爭真的很激烈，像我們在其他國家的市場佔有率都到達 80-90%，福利都很好，年終獎金都發很多，所以跟員工講什麼都 ok，所以有時可能和整個大環境都有關係。
- (6) 人員流動率很低，最近二年來，除了退休以外，員工沒有任何一個人離職，平均年資大概在 10-12 年。
- (7) 目前人事成本是所有家庭用紙業裏最高的，但生產力也是最高的。還有就是策略上的應用，管理上也有很多改變，例如每個主管在做預算時都要控制成本，當然節省成本時要考量產品品質不能變差。另外在工作流程中一定還有很多是可以改善的，只要能改善一定還能省下很多成本。不過最重要的是紙漿採購控制得宜、自動化以提高生產力、引進新的紙機、marketing 部門、sales.....等的努力、新產品的引進，都是公司能夠在人事成本這麼高的情況下，維持良好營運的方法。
- (8) 所以消費品產業類，我們公司的 HR 是最精簡的。
- (9) 在處理合併問題的過程，我們會先做很多評估計劃，每一項目都會提出一些不同的方案（至少有最好的形況、次之、再次之、最差的四種），讓主管做選擇，像最近我們做工廠的部分就包括：輪班津貼、全勤獎金、加班費的計算倍數等。其實我們每一項都優於勞基法了，但二家合併時員工會逐項比較，公司就要考慮營運狀況及增加的成本，所以 HR 就必須每一項都拿出來 review。還好我們公司很重視政策公佈前的溝通，會先告訴員工方向在那，詢問二邊主管這樣做在管理上會不會有問題，才不會在公佈後又有爭議。

附錄二 調查問卷

敬啟者：您好！

本院接受行政院經濟建設委員會委託對「經濟國際化趨勢下我國勞工法制之改進」進行專案研究，研究內容包括檢討我國勞工法制，比較我國與先進國家及主要貿易對手國在勞工法制方面的差異，以及這些差異對我國產業競爭力的影響。根據天下雜誌的資料，我們知道 貴公司是國內前 1000 大企業，堪稱為國內業界之意見領袖，因此，懇請 貴公司能協助填答所附問卷，以企業經營的角度，對我國現行勞工法制的缺失與未來修法方向，提供寶貴意見。此外若 貴公司有在其他國家投資，亦請比較我國與 貴公司主要對外投資國家在勞工法制方面的差異。

本問卷的資料內容僅作整體性分析，不做個案研究，亦對回答內容保密，請安心作答。由於此項問卷發出份數有限，而且調查結果將作為政府主管機關修改相關勞工法制的參考依據，所以 貴公司的回答結果相當重要，懇請 貴公司能完整填答，並衷心期盼能儘快收到 貴公司的回見。非常感謝 貴公司的協助，並

祝 貴公司事業 蒸蒸日上

知識經濟與管理研究院院長

李 誠 敬上

聯絡人：鄭貴香

聯絡電話：25173688 轉 242

P. S. 請將填好的問卷反折裝訂直接投郵寄回，謝謝。

「勞工法制對企業競爭力影響」調查問卷

請問貴公司是否有對外投資？

- 有，最主要國家為 _____
- 沒有

若貴公司有對外投資，請就下列勞工法制對企業競爭力的影響，比較我國與貴公司最主要對外投資國家的差異。若貴公司無對外投資，則請只勾選台灣的部份。

壹、勞動條件

一、最低工資制度對企業競爭力的影響：

	非常有利	有利	沒有影響	不利	非常不利
台灣：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
主要對外投資國家：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

二、延長工時制對企業競爭力的影響

	非常有利	有利	沒有影響	不利	非常不利
台灣：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
主要對外投資國家：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

三、變形工時制對企業競爭力的影響

	非常有利	有利	沒有影響	不利	非常不利
台灣：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
主要對外投資國家：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

四、法定勞工安全衛生標準對企業競爭力的影響

	非常有利	有利	沒有影響	不利	非常不利
台灣：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
主要對外投資國家：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

五、職業災害補償制度對企業競爭力的影響

	非常有利	有利	沒有影響	不利	非常不利
台灣：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
主要對外投資國家：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

六、休假制度對企業競爭力的影響

	非常有利	有利	沒有影響	不利	非常不利
台灣：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
主要對外投資國家：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

貳、就業保護

一、解僱預告制度對企業競爭力的影響：

	非常有利	有利	沒有影響	不利	非常不利
台灣：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
主要對外投資國家：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

二、資遣費規定對企業競爭力的影響

	非常有利	有利	沒有影響	不利	非常不利
台灣：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
主要對外投資國家：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

三、定期契約的使用條件限制對企業競爭力的影響

	非常有利	有利	沒有影響	不利	非常不利
台灣：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
主要對外投資國家：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

四、定期契約期限的限制對企業競爭力的影響

	非常有利	有利	沒有影響	不利	非常不利
台灣：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
主要對外投資國家：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

參、人力資源

一、公立就服機構效率對企業競爭力的影響：

	非常有利	有利	沒有影響	不利	非常不利
台灣：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
主要對外投資國家：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

二、私立就服機構效率對企業競爭力的影響

	非常有利	有利	沒有影響	不利	非常不利
台灣：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
主要對外投資國家：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

三、申請外籍勞工的資格限制對企業競爭力的影響

	非常有利	有利	沒有影響	不利	非常不利
台灣：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
主要對外投資國家：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

四、外籍勞工僱用成本對企業競爭力的影響

	非常有利	有利	沒有影響	不利	非常不利
台灣：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
主要對外投資國家：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

肆、勞資關係

一、籌組工會之資格限制對企業競爭力的影響：

	非常有利	有利	沒有影響	不利	非常不利
台灣：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
主要對外投資國家：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

二、對工會會員的保護對企業競爭力的影響

	非常有利	有利	沒有影響	不利	非常不利
台灣：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
主要對外投資國家：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

三、團體協商機制條件限制對企業競爭力的影響

	非常有利	有利	沒有影響	不利	非常不利
台灣：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
主要對外投資國家：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

四、勞資爭議處理機制對企業競爭力的影響

	非常有利	有利	沒有影響	不利	非常不利
台灣：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
主要對外投資國家：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

伍、法定邊際給付（包括法定退休金與各種社會保險）

一、各種社會保險負擔對企業競爭力的影響：

	非常有利	有利	沒有影響	不利	非常不利
台灣：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
主要對外投資國家：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

二、法定退休年齡對企業競爭力的影響

	非常有利	有利	沒有影響	不利	非常不利
台灣：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
主要對外投資國家：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

三、退休金制度對企業競爭力的影響

	非常有利	有利	沒有影響	不利	非常不利
台灣：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
主要對外投資國家：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

四、失業保險制度對企業競爭力的影響

	非常有利	有利	沒有影響	不利	非常不利
台灣：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
主要對外投資國家：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

五、職工福利金制度對企業競爭力的影響

	非常有利	有利	沒有影響	不利	非常不利
台灣：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
主要對外投資國家：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

陸、我國亟需檢討的勞工法制

	第一優先	第二優先	第三優先	第四優先	第五優先
最低工資制度：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
延長工時制度：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
變形工時制度：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
勞工安全衛生標準：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
職業災害補償制度：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
休假制度：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
資遣解僱制度：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
定期契約制度：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
公私立就服機構效率：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
外籍勞工政策：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
工會法：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
團體協商法：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
勞資爭議處理法：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
社會保險雇主保費負擔：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
退休制度：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
失業保險制度：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
職工福利金制度：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

謝謝您的填答，為便於日後聯繫，請留下填卷人的姓名、職稱及聯絡電話。

填卷人姓名：_____

填卷人職稱：_____

填卷人聯絡電話：_____

本問卷至此全部結束，非常感謝您的協助，最後請您將問卷反折裝訂後，直接寄回即可，不必貼郵票，再次感謝您。