

第五章 企業勞動運用自由度

第一節 勞動市場解除管制及彈性管理的趨勢

世界上不同的國家對不同的產品和不同的市場通常都有管制，管制的方法很多，很難用單一的模式來形容，這些管制各有各的歷史背景。如果從最抽象的層次來看，就單一市場部分均衡的觀點而言，管制大致可以分成二種，一種是對於市場進入的管制，另外一種是對於市場價格的管制，亦即管制解除也就可以分成市場的開放和對市場價格管制的解除。如果管制的解除是屬於市場的開放，那麼不論市場中原來的價格是否受到管制，通常都會使得市場的競爭性加強，使得原來就在這個市場中的老廠商受到新加入廠商競爭的威脅。如果價格還受到管制，雙方就無法從事價格上的競爭，於是就採取價格以外的競爭手段，例如提高品質，或者提供更好的服務；如果原來的價格沒有管制，雙方就可以明白的用價格當做競爭的手段，所以在這種情況下，通常在管制解除之後，一個市場會有新的廠商加入，加入之後會使市場的產品品質改善，或者會使價格降低，或者二者皆有，於是整個市場可以擴大，但是每一個廠商包括老廠商和新廠商利潤都會下降，競爭如果非常激烈，參加競爭的廠商很多的話，那麼最後每一個廠商的利潤都會趨向於正常利潤的局面，同時在這種狀況下，各個廠商為了能夠在這種競爭下生存，也會盡力縮減成本，競爭的結果也可能導致生產力的提高，使得整個產業的表現比原來更好。

另外一種管制的解除就是價格管制的解除，基本上有相同的效果，如果這個市場原來就存有對新廠商加入的限制，而老廠商之間又有價格的管制，現在價格管制加以解除的話，老廠商之間很有可能會發生競爭的情況，而且就是用價格做為競爭的工具，競爭的結果各廠商的利潤可能都會下降，但是同時他們的成本也可能降低，如果在價格被解除管制的市場中，原來對新加入的廠商沒有加以約束的話，價格管制的解除，不但表示

舊的廠商之間可以用以價格互相競爭，新的廠商也可以加入競爭的局面，使得整個產業的競爭性更加強，生產力可能更加提高。

因此從以上的分析，可以看出一般對管制解除的分析都是從這一方面著想，就是從競爭的加強跟個別廠商生產力的提高。

在勞動市場上，對勞動法令的規範也是一種管制(regulation)手段，為使個別廠商生產力提高，國家經濟力上升，制定合理的勞動規範對企業的經營是有很大的相關的，對勞動市場進行管制的理論基礎在於資本與勞動是可相互替代的，勞動處於變動成本，藉由勞動成本的管制來調整資本的投入以制定市場的競爭價格。

由於提高勞動條件（如縮減工時）是加重企業勞動成本的負擔，增益勞工不勞而獲的福利。勞動條件之基準的提高，便是對企業經營靈活安排空間的壓縮，不利於企業競爭力的提升。對於貿易依存度高的國家，更是不利於國家競爭力的提升。提高勞動條件時引發單位勞動成本的增加，從生產的替代效果，將提高企業的投資，但產出效果卻可能降低企業的投資意願。因此要素替代彈性¹⁸較大的企業，可能增添投資，但要素替代彈性較低的企業便會降低投資意願。從因應勞動成本變動調適能力來看，要素替代彈性較大的企業，因能適時地以如資本等其他要素，來抵換勞動的使用數量，而有較高的適應能力。反之，要素替代彈性較小的企業，因難適時地以如資本等其他要素，來抵換勞動的使用數量，而有較低的適應能力。

鑑於，國內企業要求解除勞動市場有關勞動條件及環境保護法規，使企業能更有彈性的經營空間，且國內外部分國家新的勞動型態取代傳統的勞動型態故企業勞動運用自由度的大小與企業的獲利空間有極大的關

¹⁸ 以資本 K 與勞動 L 組比率 $k=K/L$ ，以工資率 W 與資本使用價格 r 的相對價格 $\omega =W/r$ ，並附以 Δ 表示其後附之變數的變動量，則替代彈性的定義為： $\sigma =(\Delta k/k)/(\Delta \omega /\omega)$ ；即是 k 的增加率除以 ω 的增加率，即是替代彈性。如果以資本報酬 rK 除以勞動報酬 WL，即 rK/WL ，可化為 $(K/L)/(w/r)=k/\omega$ 。在工資率上升的趨勢下，若資本報酬佔總附加價值 $WL+rK$ 的比率上升，或勞動所得份額下降，便表示其替代彈性大於一；反之，若資本報酬佔總附加價值 $WL+rK$ 的比率下降，或勞動所得份額上升，便表示其替代彈性小於一。

聯，這便是本章所要討論的主題。

第二節 企業勞動運用自由度分析說明

國際勞動公約的建議，是各國制定勞工工作時數的基準。對各國的意義是，這是企業經營者使用勞動自由度的最高範圍，也是各國勞動條件的最低門檻。也就是說，國際勞動公約的建議基準，成為各國企業勞動支配權的上限，是勞動權益制定的下限。將勞動基準法的上下限，定位於勞工身心健康的維護，勞工額外福利的提升，應由勞資協商來解決。若有上下限的壓縮，便應同時有讓企業彈性應對的配套措施，才能兼顧勞資平衡發展，與國家長遠的經濟發展。¹⁹ 在意義上，用以規範雇主支配與使用勞動的上限與下限，雖在保障與維護勞工基本的身心健康。但也同時，是在壓縮雇主支配權利與靈活化運用勞力的空間。在自由的勞動市場中，利用法令強制限制勞動供給，固有利於勞動條件的改善，但不一定可以提高勞工的工資所得，無益於國內就業機會的增添與經濟的成長。然而，這類的規範目標，已不只被視為保障勞工身心的健康，已變質且被誤解為是提升勞工福利的利器。企業運用勞動自由度是站在人力資源管理的觀念出發，讓雇主發揮更強管理權，強化勞動強度，以達到最低成本，提高效率的企業經營目標。以勞動市場的供需角度而言，它代表著勞動的需求。運用自由度愈大的國家，表示其運用勞力的彈性愈大，企業能得到較佳的工作調配，增加獲利率的機會較高。

本節將就以資料完整蒐集到之國家進行比較，分為二部分來探討；第一部分以法定工時、平日延長工時工資加成、例假日工作工資加成、特別休假及國定假日等有關工時的相關標準進行 15 個國家的比較，主要想得

¹⁹ 吳忠吉、李顯峰、成之約，未來我國最適法定工時及相關配套措施，
http://www.rdec.gov.tw/res01/conference/conference01_b.htm

到的結果是經由企業勞動運用工時的自由度大小，找出我國與這 14 個國家中，在工時法令規範的鬆緊程度，以達成本文的研究目的。

第二部分則就擁有一個別勞動法令的東南亞國家做較全面性的勞動基準比較，原因是我國的地域亦位屬於東南亞地區，各方面的整體經濟、環境與東南亞國家較為雷同，故作者想經由與東南亞各國的比較分析，找出我國的勞動基準規範與東南亞國家的異同點；最後，以企業勞動運用自由度與各國的平均每人國內所得，驗證勞動規範嚴緊的國家，其經濟表現是否相對的也較低落。

第三節 企業勞動運用自由度之分析

如果以企業運用勞工的自由度分為五級，由第一級給一分，且每高一級家一分的評分標準下，於正常工時最長為 48 小時，最短為 35 小時之間；例假日加班工資加成在加倍不補假及加給 3 倍不補假之間；平日延長工時工資加成在加給 2 倍以上至無規定之間；法定假日或國定假日在最長 19 天以上至最短 10 天以下之間；帶薪最高年休假另外規定至 30 天之間；禁止僱用童工最低年齡限制為未滿 13 歲至 18 歲；又經行政主管機關許可可僱用童工年齡在 18 歲以下及未滿 12 歲之間，女性勞工產假最短 60 天以下至最長 110 天以上之間；雇主解僱勞工之資遣通知預告期間在 1 天至無規定或不須預告；上述九項之等級分配標準如下：

表 5-1 企業運用勞工自由度分級標準表

級數 勞動條件項目	第一級	第二級	第三級	第四級	第五級
正常工時	48 小時	44 小時	40 小時	38 小時	35 小時
例假工作 工資加成	100%N ; 100%	135%~150%N	100%+補假	200%N	300%N
平日延長工時 工資加成	2 倍以上	1.5 倍	1 倍	0.3 倍%	無規定
法定假日	19 天以上	15 天	12 天	11 天	10 天以下
特別休假 最高天數	30 天	20 天	16 天	12 天	另外規定
禁止雇用童工 年齡	未滿 13 歲	14 歲	15 歲	16 歲	18 歲
經行政機關許可 雇用童工年齡	18 歲以下	16 歲	15 歲	14 歲	12 歲
女工產假	60 天以下	80 天	90 天	100 天	110 天以上
資遣通告	1 天	7-10 天	11-20 天	20 天以上	無規定或 不需預告

資料來源：本研究整理

第一部分將單就工時方面作國際比較，其各國企業勞動運用自由度評比結果如下：

表 5-2 各國企業勞動運用自由度評比結果 - 工時方面

勞動條件 國別	(1) 法定 工時	(2) 平日 加班 加給	(3) 例假 上班 加給	(4) 休假	(5) 國定假日 (天/年)	權數和 總分	平均得分
權數	3	2	2	3	1	11	
中華民國	12	8	10	12	1	43	3.91
中國大陸	9	2	2	15	4	32	2.90
香港	6	10	2	9	4	31	2.81
日本	9	2	8	6	3	28	2.54

韓國	12	6	6	9	2	35	3.18
印尼	9	2	4	3	2	20	1.82
泰國	3	2	4	9	2	20	1.82
馬來西亞	6	4	4	9	5	28	2.55
菲律賓	15	8	4	12	4	43	3.91
新加坡	12	2	4	3	4	25	2.27
越南	15	2	2	9	3	31	2.82
英國	15	8	10	3	1	37	3.36
美國	9	2	1	3	1	16	1.45
加拿大	6	6	10	6	1	29	2.64
墨西哥	3	2	2	12	2	21	1.91

資料來源：本研究整理自各國資料

表 5-2 中從各國的經濟情勢比較，在工時方面，企業勞動運用自由度的等級結果以美國、印尼、泰國、墨西哥評比最低，而以韓國、英國、台灣及菲律賓為最高。以上評比的結果可以得知美國、印尼、泰國及墨西哥等國工時規範較嚴苛，而韓國、英國、台灣及菲律賓的工時規範較寬鬆，表示其企業運用勞動自由度較大，較可靈活彈性調度勞動。在十五個國家中，自由度最高的是菲律賓及台灣，第二名是英國，第三名是韓國，中國大陸則排行第四名；自由度最低的國家為美國、印尼、泰國及墨西哥，表示該國的工時規範嚴謹或保護過多，較不利於企業自由運用勞動的彈性。

第二部分以東南亞國家整體勞動條件進行比較，其自由度評比結果如下：

表 5-3 各國企業勞動運用自由度評比結果 - 整體勞動條件

國別	勞動條件										
	(1) 法定 工時	(2) 平日 加班 加給	(3) 例假 加班 加給	(4) 休假	(5) 國定 假日 (天/ 年)	(6) 產假 天數 天/次 (單 胎)	(7) 雇用 童工 年齡 限制 (歲)	(8) 資遣 最低 預告 期間 (天)	(9) 資遣 費給 予	權數 和及 總分	平均 得分
權數	3	2	2	3	1	3	1	2	2	19	
中華民國	12	8	10	12	1	15	3	8	2	71	3.74
中國大陸	9	2	2	15	4	9	4	4	2	51	2.68
香港	6	10	2	9	4	12	3	10	4	60	3.16
日本	9	2	8	6	3	6	3	4	10	51	2.68
韓國	12	6	6	9	2	15	2	2	2	56	2.95
印尼	9	2	4	3	2	9	2	10	2	43	2.26
泰國	3	2	4	9	2	9	1	2	2	34	1.79
馬來西亞	6	4	4	9	5	15	2	6	8	59	3.11
菲律賓	15	8	4	12	4	15	3	4	2	67	3.53
新加坡	12	2	4	3	4	15	2	10	10	62	3.26
越南	15	2	2	9	3	15	3	4	6	59	3.11

資料來源：本研究整理自各國資料

就表 5-3 東南亞國家的經濟情勢分析，在整體的勞動標準上，企業勞動運用自由度的評比結果以泰國 1.79 最低、其次為印尼 2.26 倒數第二，中國大陸及日本 2.68 為倒數第三名；在東南亞國家中，企業勞動自由度排名最高的國家是台灣 3.74，第二名是菲律賓 3.53，第三名則是新加坡 3.26、香港 3.16 為第四名。顯示泰國、印尼、中國大陸及日本的整體勞動法令規範較為嚴峻，企業運用勞動自由度較小；而台灣、菲律賓、新加

坡及香港的整體勞動法令規範較為寬鬆，對企業可資運用勞動的自由度較高。

表 5-4 東南亞國家企業運用勞動自由度排行表

排行名次 勞動條件	第一名	第二名	第三名
工時勞動條件	菲律賓 台灣	英國	韓國
整體勞動條件	台灣	菲律賓	新加坡

從表 5-4 得到的結論是，無論單就工時方面或整體的勞動基準評比，台灣的企業勞動運用自由度都排名很高，顯示台灣在東南亞國家中的勞動法令規範仍有讓企業得以彈性運用的經營空間。

而單就工時的勞動條件評比，由於台灣及菲律賓的企業運用勞動自由度的評比同列於第一名，但以勞動項目細分，該二國仍各具有不同的經營優勢，首先，法定工時部分，菲律賓為每週工作 48 小時，台灣為每二週工作 84 小時；例假日上班工資加給方面，菲律賓例假日出勤加給 2 倍，台灣則為加給 1 倍不補假；至法定假日部分，菲律賓平均每年有 11 天，台灣則為 19 天。

第四節 企業勞動運用自由度與國家經濟表現

表 5-5 各國 1998~2000 年每人國民生產毛額

單位：美元

國別 \ 年別	1998	1999	2000	三年平均
中華民國	12,268	13,114	13,985	13,122
中國大陸	762	791	855	803
香港	25,226	24,302	24,791	24,773
日本	31,171	35,478	37,559	34,736
韓國	6,710	8,555	9,710	8,325
印尼	437	617	671	575
泰國	1,765	1,936	1,931	1,877
馬來西亞	3,079	3,243	3,544	3,289
菲律賓	912	1,073	1,037	1,007
新加坡	22,235	21,434	22,600	22,090
越南	332	320	396	349
英國	24,284	24,551	24,358	24,398
美國	32,475	34,094	35,777	34,115
加拿大	19,740	20,807	22,816	21,121
墨西哥	4,396	4,903	5,793	5,031

資料來源：行政院經濟建設委員會；勞工行政委員會統計處；World Bank, General Statistics Office MPI and UNDP, 越南統計總局

表 5-6 各國企業勞動運用自由度評比與每人國民生產毛額

國別	勞動條件 自由度評比	每人國民生產毛額 (美元)
中華民國	3.91	13,122
中國大陸	2.90	803
香港	2.81	24,773
日本	2.54	34,736
韓國	3.08	8,325
印尼	1.82	575
泰國	1.82	1,877
馬來西亞	2.55	3,289
菲律賓	3.91	1,007
新加坡	2.27	22,090
越南	2.82	349
英國	3.36	24,398
美國	1.45	34,115
加拿大	2.64	21,121
墨西哥	1.91	5,031

資料來源：本研究整理自各國資料；行政院經濟建設委員會

從表 5-5 各國 1998~2000 年每人國民生產毛額及表 5-6 各國企業勞動運用自由度評比與每人國民生產毛額中，由於各國經濟發展的歷程各不相同，雖然本文採用相同的年代評比分析，惟仍無法細分出各國的政治、經濟及社會（包含勞工運動）的改變歷程，故很難看出勞動條件規範的鬆緊對每人平均所得的影響，僅能從表中看出日本及新加坡的每人國民生產毛額是緊跟在英國及美國後面，同被列屬於已開發國家中，我國則介於已開

發國家與東南亞其他國家之間。

雖然個別勞動條件無法明顯的呈現個人所得的差異，但卻可以明確的分析出其與總體經濟指標(失業率、經濟成長率及消費者物價上漲年增率)的關係。

表 5-7 各國企業勞動運用自由度與經濟指標

國別	勞動條件 企業勞動運 用自由度	1995~2000 年平均		
		失業率 %	消費者物價上漲率 %	經濟成長率 %
中華民國	3.74	2.62	1.78	5.77
中國大陸	2.68	3.05	4.37	8.65
香港	3.16	4.27	2.55	3.92
日本	2.68	3.88	0.07	1.48
韓國	2.95	3.97	4.08	5.70
印尼	2.26	7.75	18.52	1.25
泰國	1.79	3.22	4.62	1.75
馬來西亞	3.11	2.93	3.22	5.43
菲律賓	3.53	9.58	7.05	4.15
新加坡	3.26	2.98	1.02	6.58
越南	3.11	7.50	7.38	7.53

資料來源：本研究整理

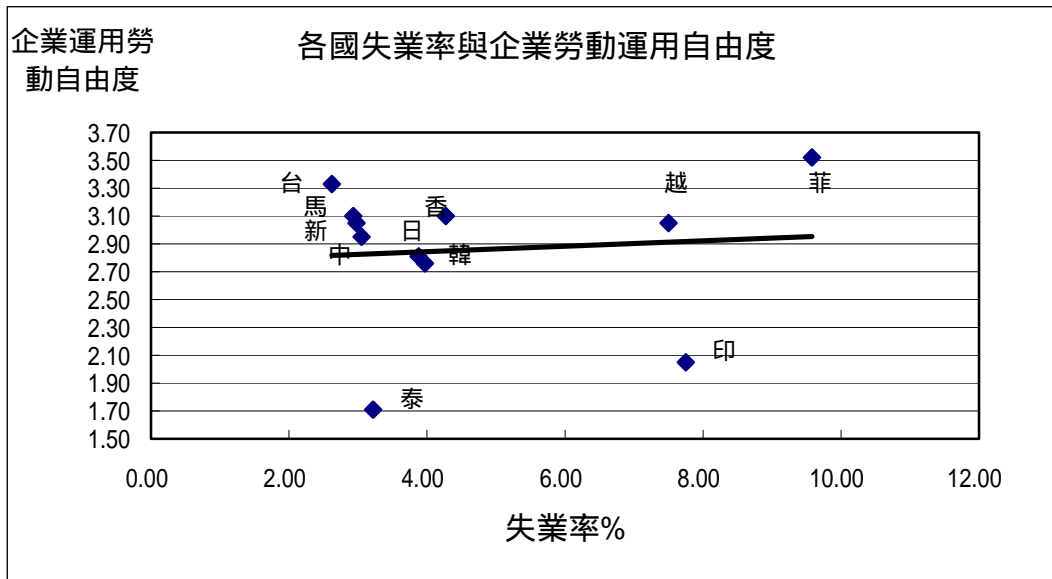


圖 5-1 各國失業率與企業勞動運用自由度—工時方面

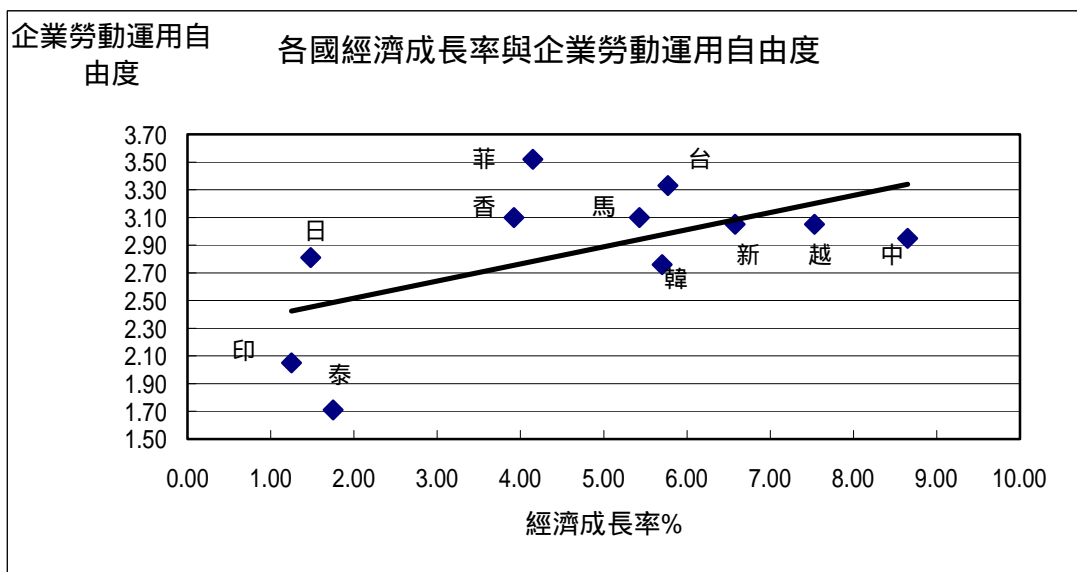


圖 5-2 各國經濟成長率與企業勞動運用自由度—工時方面

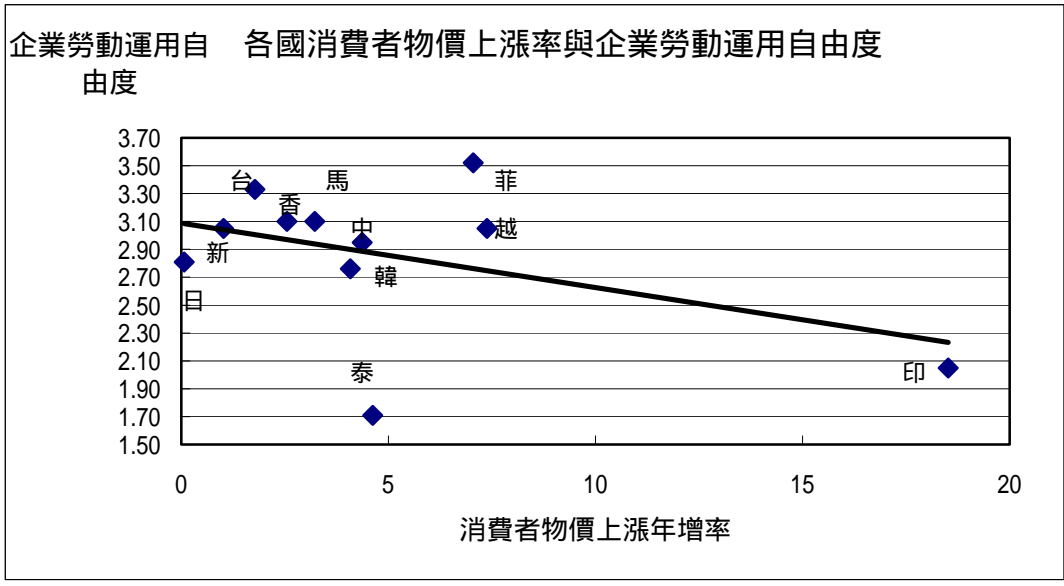


圖 5-3 各國消費者物價上漲年增率與企業勞動運用自由—工時方面

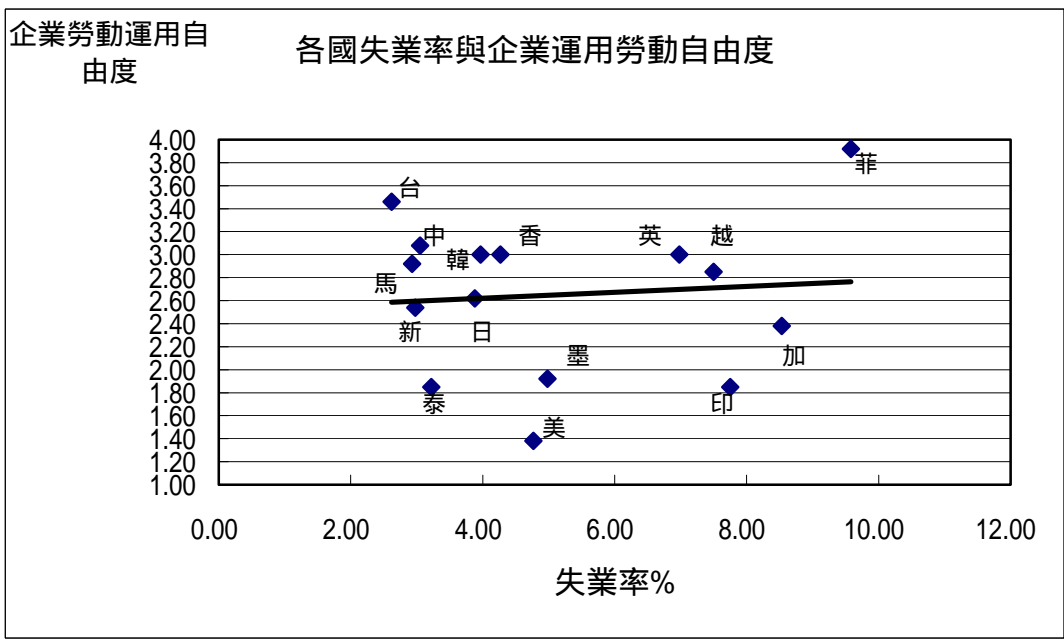


圖 5-4 各國失業率與企業勞動運用自由—整體勞動條件

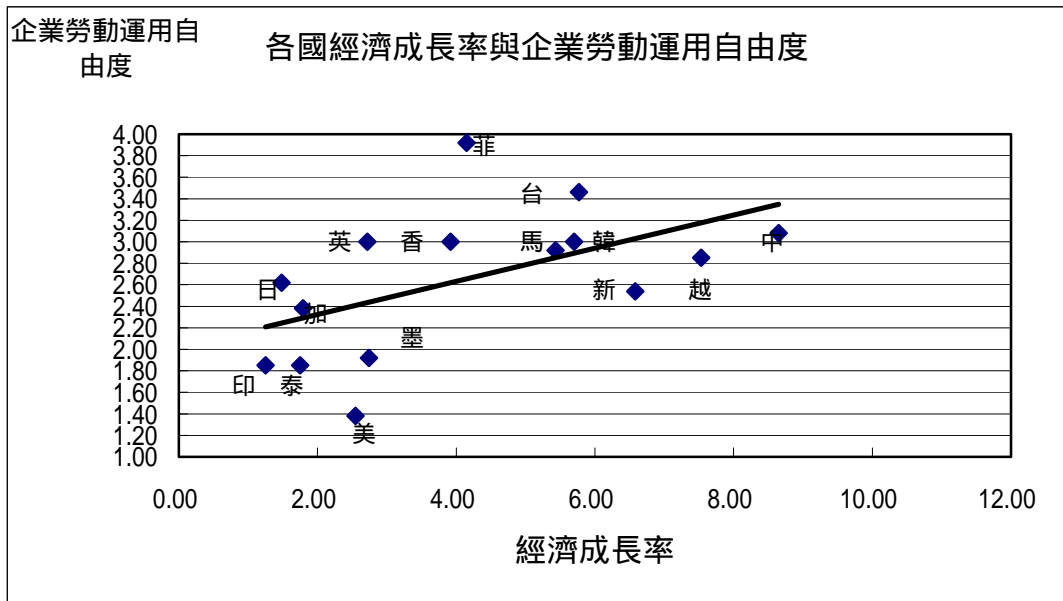


圖 5-5 各國經濟成長率與企業勞動運用自由度—整體勞動條件

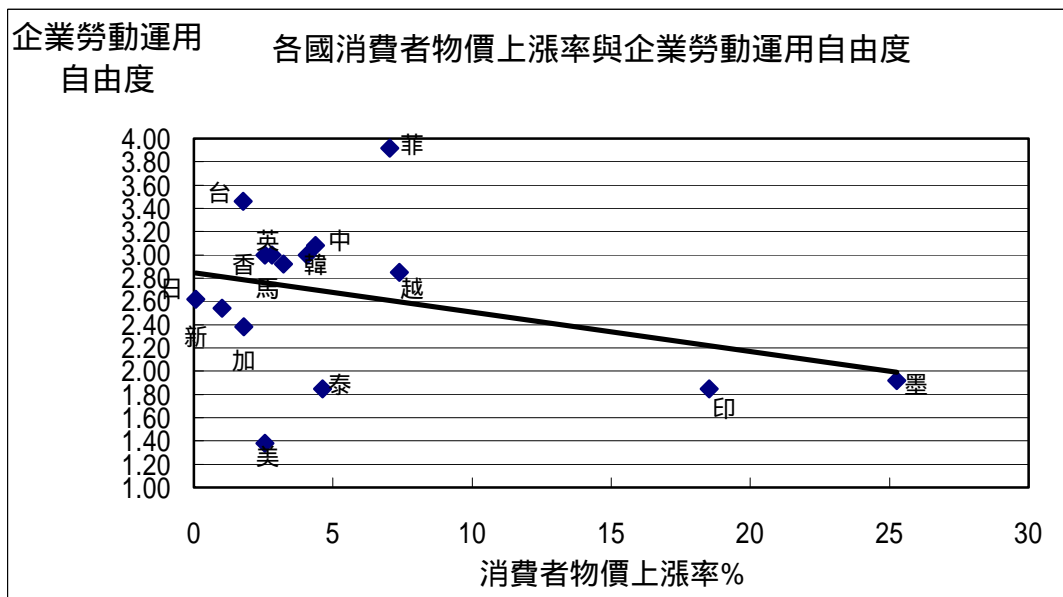


圖 5-6 各國消費者物價上漲率與企業勞動運用自由度—整體勞動條件

經由圖 5-1 至圖 5-6 之圖表顯示，企業勞動運用自由度無論是就單一工時探討或整體的勞動條件上，其對總體經濟的表現為：企業勞動運用自由度大者，會造成失業率的上升，經濟成長率的大幅提高，並可減低物價的上漲。

第五節 本章小結

企業在運作的過程中，彈性是非常重要的競爭優勢。缺少彈性的組織就如同是老年人的骨頭缺少了鈣質，一遇到衝擊（Impact）就會折斷。市場的景氣、客戶的需求、同業的競爭及替代品的出現等等因素，讓企業勞動力的數量及品質，面臨著時而平緩時而劇烈的衝擊，彈性的勞動運用不但讓企業能保持不敗之身，也能讓企業爆發競爭力而佔有市場。孫子兵法所謂：『始如處女，後如脫兔，疾如風、徐如林、侵掠如火，不動如山』，機動與彈性正是其強調的條件。為了因應全球化競爭，以及解決國內日益嚴重的失業問題，彈性化已成為許多歐美國家訂定勞動政策的基準。而勞動市場的彈性化，係尊重勞動市場的價格機能，使勞動資源的配置能隨產品市場需求的變動而迅速調整，以提高其使用效率。從英美的經驗顯示，鬆綁法令、解除管制及增加管理彈性²⁰是吸引外資、促進經濟發展及增加企業競爭力的必要條件，而經由本文的分析，可以得知勞動條件規範的良窳乃是其重要的關鍵。本章雖僅就個別勞動條件探討企業勞動運用自由度，卻明白的指出了企業勞動運用自由度的大小，也就是企業彈性化管理的大小，對企業提升競爭力的重要性與迫切性。

²⁰ 彈性化管理指的是從薪水、工作時間、工作性質、雇用關係等方面，全面改變原有的固定模式，其中以雇用關係的變化最大，從穩定雇用的工作變成，臨時契約工、派遣勞工，從可以領到退休金的終身雇用變成短期隨時可以被終止的工作方式。