

日本彈性工時與企業 推動工作生活平衡之措施

大葉大學人力資源暨公共關係學系 助理教授張秋蘭



壹、前言

進入 2000 年代高齡與少子化的趨勢發展，日本已經發現勞動市場面臨勞動力不足的危機，於是日本政府強烈期望企業在僱用的環境中，能提供一些改善措施，讓員工在育兒與家庭照護上受到企業的協助，達到員工在工作與生活的目標，因而要求企業義務提出具體行動計畫 (General Employer Action Plans) (JILPT, 2013)。除此，長工時除會阻礙員工家庭生活與員工身心健康外，也未必能有效率地提高生產力。因此，2003 年日本政府開始推行縮短工時政策，倡導企業要實施工作時間縮短的作法，還給員工能在工作時間與生活時間的安排上有較相等的比重。

日本政府與企業積極推動工作生活平衡的政策與措施，也是亞洲最積極的國家。從法制角度，日本工作生活平衡的推動可源於 1972 年女性工作福利法，之後相關法制陸續頒布，如 2005 年彈性工時法。但是較明確的策略定位則是在 2003 年次世代育兒法、2007 年頒布的工作生活平衡憲章、2015 年安倍政府更推動公務人員「提早上班」彈性工時模式 (原文「朝型勤務」)、2017 年安倍政府新三支箭政策、2017 年 1 月育兒與照顧休假法與男女僱用機會均等法二法的修法。上述諸多法制不斷地課以企業履行企業義務



下，日本企業積極研擬工作時間排程多樣化、縮短加班時數、提高員工年度特休假使用率、刺激生育率，以維護員工身心健康、設計員工育兒措施以及員工工作生活平衡相關實現策略。另一方面，日本政府也推出各式獎勵頒給積極配合勞動政策的企業主。

貳、企業個案

2007年年底日本工作生活平衡憲章強調，工作生活平衡適用「各年齡層且不分性別」、讓其實現「人生各階段所需的平衡」、形成其「工作與生活時間的良性循環」，進而使全體國民於工作、家庭生活、社區活動以及與個人自主學習等時間安排上，皆能實現其所需。目前日本社會大眾對「工作生活平衡」(ワーク・ライフ・バランス / work life balance) 這個專有名詞並不陌生，也蔚為流行語。企業官網更在自家網站企業社會責任專欄或者人力資源招募專欄，巧心地揭露公

司特有的工作生活平衡方案，甚至公開員工使用各方案的統計資料。企業在工作生活平衡方案常以工作時間、身心健康、安全衛生、女性生涯發展、育兒、家庭照護、多樣性人才、人才育成等7個為主軸，發展各自特色方案。以下透過5家企業官網介紹個案公司推行工作時間改革與工作生活平衡方案的具體事例。

一、日立之工作生活平衡措施

日立縮短總工作時間是根據每天的工作業績，若達到加班時間的話，會寄發郵件提醒員工本人注意此事。另外，日立設計每年有2個月為「強化短時工作月」，減少各式各樣的加班事務。

在育兒與照護方面，日立導入「孩子生病、生病後孩子保育費用補助」制度(支付到小學畢業為止)，促進工作和私生活都不需要彼此犧牲的工作環境。為提高員工工作生活平衡，也設置其他各式各樣的制度，如休養假、志工休假、在家工作以及部份時間工作等制度，工作和家庭生活兼顧協助制度，另外日立還設立員工福利自選制度，育兒、照護、結婚、增進健康、精神恢復、自我啟發等11類別共34個選項，並利用公司內部活動、進修等讓員工理解以上制度。

二、豐田汽車工作生活平衡措施

日本勞動基準法在1989年實施專門業務裁量權制度以及彈性工作時間的制度後，豐田汽車隨即跟進。豐田基於讓員工能在健康工作環境下認真的工作，先以技術部門的技術

員為試驗對象，導入專門業務裁量制度，讓技術員可自行安排工作時間。之後透過勞資協商建立豐田時間管理裁量，並在 1996 年導入彈性工時「U.TIME 制度」。之後，豐田汽車在 2003 年時開始與員工、工會協商如何縮短工作時間。

2002 年至 2005 年四年間，豐田公司工會與豐田不斷地協商溝通，研擬較合宜的工作時間管理制度，以提高整個工作的效率。這些時間改革是要讓工作時間管理與績效產生實質關係，不浪費時間，下班時間到員工就能回家。為此，勞資溝通期間找出 2 項實際方案，第一為縮短加班時間，透過勞資不斷討論找出大家負荷量的平衡點，強化全體成員「時間就是資源」的信念與意識。結果加班時數從 2003 年是 287 小時降到 2007 年

254 小時，共減少 33 小時縮短成效。第二項為導入 3 日連續年休的制度政策。2001 年開始豐田汽車就以行政和技術職為對象，推連續年休假 3 天的措施，這是讓員工透過休息產生元氣的一種措施，全公司積極推動的一種策略。

日本豐田支持女性生涯發展，為了讓女性員工可在育兒、看護的同時，安心持續就業，公司積極致力提供環境改善，設計一些工作與家庭兼顧的協助措施。豐田現階段目標為增加女性長期育兒留職停薪的取得，並盡量縮短女性員工就業中斷與停滯時間、協助申請產假，和育嬰留職停薪者提早復職等相關協助作業。女性管理員人數從 2004 年 16 名至 2015 年增加到 111 名。豐田設定以 2014 年僱用女性管理人員數為基準，2020 年要達 3 倍，2030 年則目標設為 5 倍。

豐田對於工作生活平衡的思考模式以下三點為主，第一，員工能在工作時間內充滿活力的方式，例如對長時間的工作進行矯正，推出彈性工時制度；第二，重視員工的健康管理、增強體力、員工心理協助等措施；第三，對於那些有必要給予特別措施的人，採取的一些作法，如對育兒或照顧家人有需求的員工提出其需要的措施。

豐田汽車公司官方網站提供相當豐富的員工工作與生活相關的協助方案，基本上豐田汽車認為員工的需求具有多樣性，希望管理階層跟他的部下積極溝通，營造一個健康的職場。豐田在公司內部設置 3 處托兒所和討論育兒協助的策略，也將育兒留職停薪假延長（最長 2 年），縮短工作時間，並擴充在家





工作制度（子女在小學 4 年級以下適用），此外也協助員工早期復職，幼童未滿 1 歲前可申請整日在家工作，孩子照護休假（子女在小學 4 年級以下適用）。早點培育女性生涯意識形成和徹底執行培育計劃，豐田針對女性事務以及技術工，依個別生活重要事件草擬個別養成計劃，利用座談會和社群網絡（SNS）將女性事務及技能工加入互動網絡，架設「培育網」以提供工作和育兒兼顧與生涯發展相關資訊。

三、本田技研工業工作生活平衡措施

本田從 1970 年便開始實施隔週五日制，1972 年時完全實施週休二日制，成為業界實施縮短工作時間的領先企業。另外，實施「勿加班日」運動，每星期三和星期五兩天，原

則上實施全體員工準時下班制，勞資雙方也協議推動年度特別休假保留制（不用因當年度沒使用而上繳）。這 2 項活動的運作皆有 40 年以上的歷史。近幾年積極鼓勵員工自行先規劃年度特休假排程與有效利用閒暇時間。本田在積極推動縮短總工時下，2014 年度時每個員工總工作時間為 1,890 小時，企業工會會員的年度帶薪休假的平均利用日數為 19.4 日，本田在日本業界是數一數二積極推動縮短總勞動工時的企業。

2008 年本田積極提供女性生涯發展的機會，由公司內部社刊發送資訊、舉辦演講和提供進修等。結果女性員工的僱用比率在 10 年內從 5% 提升至 6.7%，但是女性主管的比因此本田採更積極協助女性生涯的發展的方案，在 2015 年 1 月設置專職組織「多樣性推動室」，除僱用女性擔任要職外，亦設置由女性擔任專職的「生涯顧問」，期望女性主管人數能達到「2020 年為 2014 年度的 3 倍以上」和「2025 年為 2014 年度的 9 倍以上」的具體目標。本田為了讓員工在工作和育兒、家人照護雙方面得以兼顧，除提供措施外，

同時透過編製指南和公司內部網站發送資訊，促進員工了解這些制度使用的目的。2014年4月開始導入「自助餐式員工福利制度」，提供員工可選擇派遣保姆的服務、育兒用品租借服務、生產與育兒和照護指引手冊。

四、伊藤忠商事

伊藤忠商事於2003年12月成立「多樣化人才培育計畫」，期望在質與量上培育各類人才穩定就業，並提供晉升協助方案。此計畫中特別針對女性人才擴大培育作為重點，也提供比法制規範還優遇的工作與家庭兼顧協助方案。這些方案以僱用穩定與保障(safety net)為精神，提供女性員工依個人生涯階段與生涯計畫協助各種方案，也對年輕專門職的女性員工提供生涯規劃研修與啟發活動，創造女性挑戰生涯的角色典範，激起女性工作成就感，努力進行工作環境改善。

另外，伊藤忠商事期望公司能發揮每位員工特性，以公司為舞台提供個人發揮能力與強化組織力，塑造公司成「有魅力的企業」。在對員工工作與育兒照護兼顧上，該公司設計讓男女員工可以平衡工作與家庭生活的多項措施。例如推動男性育嬰留職停薪假，在2015年度實施全公司不分職位競賽活動的背景下，2014年僅有1名男性使用，2015年提高到50名男性員工利用。2015年也試辦有育兒與照護家人需求的員工，可申請在家工作方案；2016年度起，只要滿足一定條件者可個別提出申請。

又為響應日本政府提倡的公務員「提早上班」制(原文，「朝型勤務」)，亦即鼓勵公



務員早1至2小時上班，縮短加班時數。伊藤忠商事早在2013年10月便推動此制度，可說是率先響應「提早上班」的企業，目前越來越多企業採用提早上班制度。一般而言「提早上班」制的定義為一天正常工時為8小時的企業，公司認可員工在上午8點前到職工作，也儘量不讓員工在下午5點過後還須延長工時，甚至禁止晚上10點過後深夜勞動。伊藤忠商事當初導入「提早上班」制的觀點，主要從員工健康管理與生產效率改善的思維，致力於加班時數的縮短，積極與員工溝通改變工作舊有模式，將深夜加班改為提早上班的出勤制度。也期望這樣的新改革能改變員工工作事方法提升生產效能，維護員工健康，增進育兒與家人照護的時間，對一天只有24小時的員工，能有效地在工作時間內做好任務，也可以多利用工作時間外增進個人私生活的多樣計畫與安排。

五、MIZUHO 銀行

MIZUHO 銀行於 2014 年新設置「工作方式 Advisery-Disk」，針對該銀行認可的多样化工作，推廣行員如何使用，提供相關的資訊及技術。此外，MIZUHO 有目的地積極推行時間管理相關的措施，如訂定固定週讓全部分行在同一時間下班 (Refresh Summer, Refresh Winnter)、總公司大樓固定同一時間熄燈、每分行設定減少加班的目標時數、提早 5 分鐘下班運動等，定時下班與提早回家等運動推行。此外，2014 年起也新設「自我啟發休假」制度，為開創員工豐富的人生推行了包括休假取得的促進等措施。

另外，有關工作育兒兼顧的措施，MIZUHO 銀行為降低生產與育兒造成的工作上的障礙，設定 2 歲前幼兒的育兒休假制度、家中孩童到小學 3 年級為止可利用的縮短工作時間等各項制度。MIZUHO 銀行也在公司大樓內設立幼稚園，讓職員能在兼顧工作及



育兒照顧需求，對於準備要生產的員工，介紹生產與育兒相關制度，同時為協助能順利復職者，MIZUHO 銀行製作「生產育兒協助手冊」發送給員工，傳授復職後生涯發展，也開班授課教導如何工作與育兒雙方兼顧。此外，對於復職的員工，開設「工作育兒兼顧協助諮詢會」，介紹伴隨孩童成長，如何使用彈性工作方式，讓工作育兒兼顧的方法。

參、小結

除上述 5 家日本案例可供臺灣產官學研了解日本推動工作時間縮短與工作生活平衡措施外。根據日本智庫勞動政策研究研修機構 (JILPT) 在 2016 年 3 月公布日本企業「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」以及「労働時間や働き方のニーズに関する調査」(企業有效樣本 2,412 家，上班族) 的調查結果，有八成的受訪企業對如何縮短加班時數會提出方案，朝縮短的方向努力，有五成的企業回答方案確實有達到縮短加班時數的效果。目前日本企業努力朝縮短長工時的工作負荷樣態。

與日本相較，臺灣社會在討論縮短工時，加重延長工時高額加班費支付的議題中，卻少有討論企業如何研擬工作時間縮短的因應做法。臺灣社會亦為長工時的國家，也面對高齡少子女化無以逆轉的發展趨勢，長工時並非生產力維持或防止下降的唯一方法，從日本面對長工時問題所引發的負面效果(如員工身心健康、少子化、人才培育、女性生涯發展受限)，給予積極回應與作法，值得我國企業作為借鏡。

全球供應鏈發展趨勢 對勞動市場影響

財團法人中華經濟研究院主任 彭素玲

勞動部勞動及職業安全衛生研究所副研究員 吳慧娜

全球供應鏈之發展趨勢

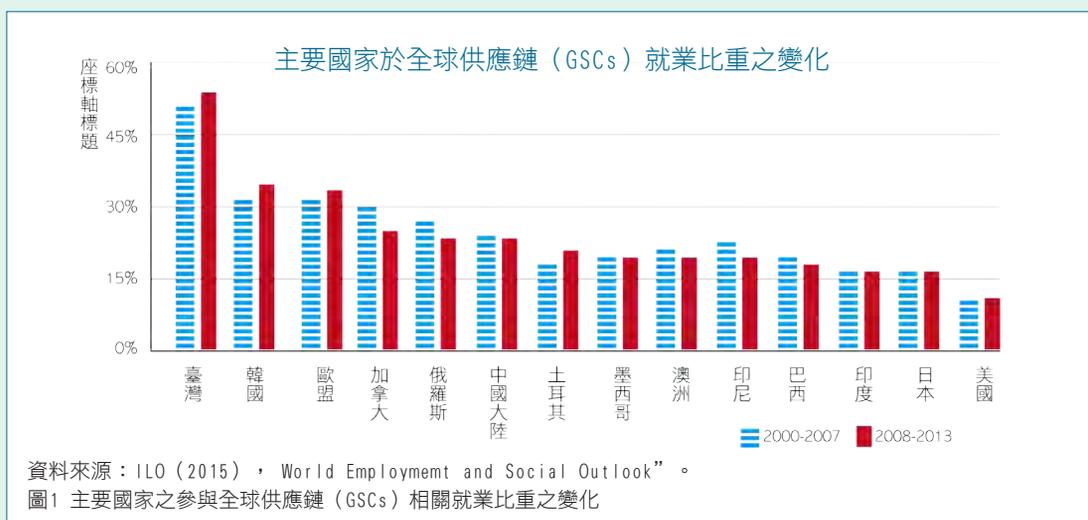
全球供應鏈 (global supply chains · GSCs)¹ 發展對於當今勞動力市場之就業與收入變化的影響愈來愈顯著。ILO (2015) 以其具有資料之全球 40 個國家，估算與全球供應鏈相關的工作數，發現每 5 個工作機會，就有超過 1 個工作之性質與全球供應鏈有關。以 2013 年為例，在 40 個經濟體中，約有 4.53 億人受僱於全球供應鏈相關工作，約占這些國家就業總人口的 20.6%；而 1995 年受僱於全球供應鏈的人數為 2.96 億人，占就業人口的 16.4%。亦即，於此 18 年間，受僱於全球供應鏈的人數增加 1.57 億人，增加 4.2 個百分點。其中，新興經濟體之增加幅度明顯高於已開發國家。

該報告亦發現：臺灣受僱於全球供應鏈相關工作者占總就業份額高居全球第 1 (參見圖

1)，有一半以上的工人受僱於全球供應鏈相關職位，且比重持續有攀升跡象；韓國和歐盟 27 國約有 3 分之 1 的工人受僱於全球供應鏈相關的工作；日本和美國的勞動市場最不依賴於國外需求，2008 至 2013 年期間分別平均不到 15% 和 10% 的勞工從事全球供應鏈相關的工作。此外，大多數新興市場國家 (如巴西、中國、印度尼西亞、墨西哥和俄羅斯等) 全球供應鏈相關就業份額則呈現下降。

國際貿易的活動中，廠商於全球供應鏈與國際之間的布局與安排，可分為直接與間接參與全球供應鏈體系。直接參與全球供應鏈模式包括外國直接投資 (foreign direct investment · FDI)、離岸委外 (offshoring) 及外包 (outsourcing) 等方式；至於間接方

1. 根據中央銀行 106 年 3 月 23 日央行理監事會後記者會參考資料，「全球供應鏈 (global supply chains · GSCs) 與全球價值鏈 (Global Value Chains · GVCs) 的意涵略異，前者討論實現商品或服務價值的網絡架構 (network)，後者聚焦於供應鏈上每一階段產生的附加價值，惟近年此二名詞常交替使用。…」。



式包括透過代工生產 (original equipment manufacturer, OEM, 又稱原廠委託製造代工, 或委託製造) 或是原廠委託設計與製造 ODM (original design manufacture, 委託設計與製造或原始設計製造) 等方式進行。

整體來說，參與全球供應鏈對已開發國家和發展中國家的就業聘僱型態產生重大改變，尤其是臨時、短期、派遣等非典型就業增加的趨勢。根據 ILO(2015) 統計，在 40 個樣本國家中 (勞動力人數約占全球勞動力的 84%)，約有 4 分之 3 的工人是以臨時或短期就業合同，或從事無任何合同的非正規工作、自營就業及無報酬的家庭工作。而在所有工作者中，約有 60% 以上缺乏任何形式的就業合同，其中大多數人在發展中國家自謀生計或從事家庭幫傭。而且，對於有薪酬的勞工，持有長期合同的人數不足一半 (42%)。

由於非典型就業形式攀升，伴隨的結果是許多國家分配不平等加劇和貧窮問題惡化。

此一趨勢並以惡性循環方式，進一步削弱全球需求，並造成創造就業機會停滯或縮減，這大概是後金融海嘯時期全球經濟成長和勞動市場的特點。根據 ILO(2015) 估算，全球因失業或非典型就業對全世界的薪資所得損失約為 1.218 兆美元，相當於全球總產量的 1.2%，占全球消費總量的 2%。而由於薪資、消費和投資之交互作用與乘數效果，全球因失業問題所致，使全球 GDP 減少約 3.7 兆美元 (約下降 3.6%)。臨時工或聘僱之非典型聘僱型態仍是目前全球勞動市場之常態，且對於經濟成長與發展有長遠的影響。因此，對於參與供應鏈的勞動者需要制訂相關的勞動法規並實際落實，以確保整個供應鏈的經濟效益和社會效益的並行發展。

企業全球化經營模式對勞動市場的影響

全球供應鏈影響的範圍包括經濟體、產業別與個人。ILO 運用部門別資料，研究廠商參與全球供應鏈之角色，區分為帶動產業供應鏈之「領導廠商 (Leading Firms)」與接

收前端供應鏈成品輸出的「供應商 (Supply Firms)」。全球供應鏈發展趨勢對於企業之聘僱決策及員工就業模式之影響模式可能包括下列 4 項：(1) 參與全球供應鏈相對密集型行業，其勞動生產力普遍較高；尤其是該產業為歸屬於較強勢之中間產品供應商或仲介機構；(2) 雖然全球供應鏈對於高知識或技術密集廠商較無影響；但對於相對知識密集度不高的廠商，將透過海外外包等方式，影響其聘僱數量與薪資，進而影響不同族群之間的所得分配之差距；(3) 對於向前關聯的參與者或供應商，由於位於供應鏈之中下游，因而改善工作條件與調整就業模式並不容易；(4) 對於向後關聯之領導型廠商，因產品週期短暫，且訂單移轉情形、急單等情形較頻繁，因此如何穩定就業成為政策重要挑戰。

參與全球供應鏈對於勞動生產力之影響，根據 ILO(2015)，不論是領導廠商或供應商，對已開發國家之勞動生產力提升都有正向影響；但對新興市場國家而言，領導廠商對勞動生產力反而有負面影響，主因廠商若參與全球供應鏈體系，須負擔相關交易成本以及延遲升級或轉型的時程與契機等隱形成本。就交易成本而言，其包含了信賴的供應商的合作、合約擬定、稽核偵查及品質管控、技術移轉知識、全球性的勞動基準與安全衛生規範等，這些成本因而造成新興市場國家之其勞動生產力未能有正面提升的原因。實證結果亦發現：全球供應鏈之正面效益通常與其國家管制型態 (governance type) 相關，如施政政策對於企業參與全球供應鏈是否支持等 (ILO,2015; Brancati et al., 2015)；並且

參與 GSCs 之正向效益對中小企業之響，相對大型企業更為顯著 (ILO,2015; Giovannetti et al., 2014)。

在薪資方面，ILO(2015) 顯示加入全球供應鏈與否對於技術工人之薪資溢酬，整體呈現未顯著的影響，僅新興市場國家的向前關連供應廠商之勞工，微幅高於平均值。以紡織服飾為例，成衣服飾之全球供應鏈分工份額，就領導廠商之分布仍集中於已開發國家，如歐洲 (22.2%)、美國 (47.3%) 與日本 (6.9%)。因為紡織業之全球化分工相當盛行，所以領導廠商多尋求新興市場國家加入產業鏈，包括如中國大陸、柬埔寨、越南等新興市場國家之無技術婦女參與全球紡織服飾產業勞動市場。由於下游供應商間之高度國際競爭，因而其勞動市場條件也就相對貧乏，通常伴隨較差的工作條件如超長工時契約；而在成衣服飾業中具有高附加價值的知識密集工作，則多留在產業領導廠商所處的國家，而低附加價值之勞力密集工作則外移 (outsourcing) 到低工資國家，以致於參加全球供應鏈未必對勞工支平均薪資帶來正向顯著的助益。

在就業方面，根據 UNCTAD(2013) 的研究，顯示企業參與全球供應鏈，若以布局海外生產或對外投資將衝擊母國之就業；OECD(2005、2007) 認為全球化將對勞動市場帶來衝擊，但其影響效果卻是未定；不過 OECD(2011) 則指出全球化與技術進步將導致對高技術員工需求增加，並降低對低技術員工需求，因需求增加數量小於降低數量，整體而言對就業呈現負向影響，並進而擴大所得差距。

臺灣在全球供應鏈角色及與主要國家的關係

近年(2011至2015)全球貿易成長趨緩，全球貿易成長率2.3%²，仍遠低於1987~2007年平均的7.1%，且略低於近年3%左右的全球實質GDP成長率。全球貿易成長趨緩原因，除部分為短期循環性因素，包括如全球金融風暴、主權債務危機衝擊造成全球成長低迷外，長期的結構性因素，占比達半數以上。貿易成長彈性降低的主因，可能與全球供應鏈改變有很高的關係。在1990年代大為擴張的全球供應鏈之專業分工模式，近年的擴張速度變慢，主要是全球重要經濟體之經濟政策調整中，以美國及中國大陸在國際生產分工的角色發生變化影響最大。

臺灣因經濟成長模式強調外貿導向，且出口結構仰賴中間零組件商品，以2015年出口為例，臺灣出口商品中，中間零組件約占有75%(工業化國家之平均值約56%)；臺灣出口之最終消費產品占比不到3%。可以想見臺灣出口與廠商之全球化布局息息相關，而廠商之全球化布局造成臺灣勞動市場變遷如失業率攀升、非典型僱用比重增加、實質薪資停滯、勞動報酬所占份額持續下降等。臺灣經濟、勞動市場的穩定受中國大陸、美國國際生產分工調整影響甚大。

臺灣在全球產業供應鏈之角色與產業關聯效果

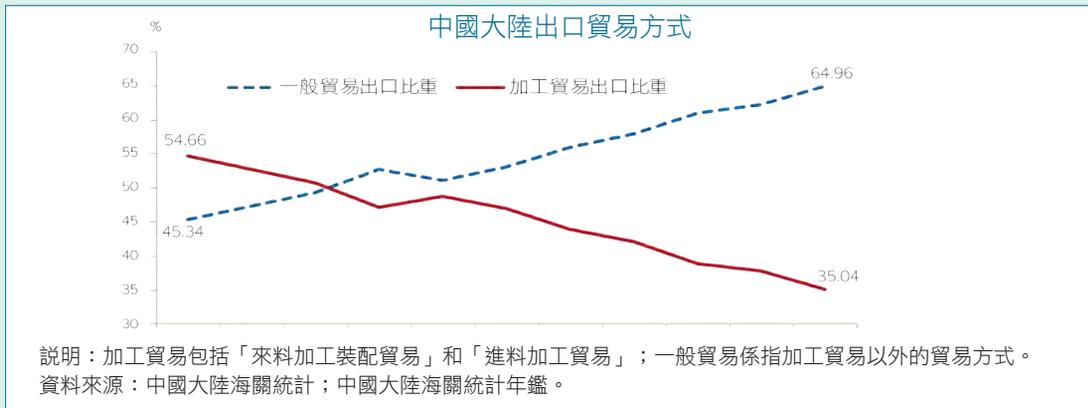
臺灣產業於參與全球供應鏈體系下，根據聯合國WIOD資料庫以及國內資料之交互比

對，觀察國內有關產出以及勞動市場變遷效果。若以向前產業關聯之供給型產業觀察，臺灣高於全球平均關聯效果者有化學原料及化學、機械、電子和光學儀器設備、水上運輸、零售貿易家居用品維修、房地產活動等，這些產業除電子和光學儀器設備產業之產業關聯以海外市場為主要(比重約53%)之外，其餘多以國內市場為主要(比重約75%~95%)。以上行業與2001年相較，多數呈現在附加價值、受僱員工人數、工時、高階與中階薪酬均有增加趨勢，但低階者工時與勞動報酬呈現減少。少數例外為零售貿易家居用品維修業，其就業人數與受僱員工人數減少；水上運輸業雖有較高幅度的受僱員工人數增加，但中低技術者之勞動報酬卻有下降趨勢。

至於向後產業關聯之領導型產業，臺灣幾乎所有的製造業之產業關聯效果皆高於全球平均值³，並且海外關聯效果之比重除食品、飲料及菸草低於三成之外，其餘都高於三成並有達到五成以上者，其中原料及化學、電子和光學儀器設備之海外關聯比重分別為42%、45%，顯見與海外之聯結性較高，參與全球供應鏈之生產與滲入較深，較易因全球或國際因素而有明顯之震盪與變化。

至於臺灣產業因參與全球供應鏈對勞動市場之影響，根據現有資料觀察，有關勞動報酬之變化趨勢，臺灣的工業部門多呈現高階與中階勞動者報酬增加，低階勞動報酬多數減少趨勢，低階勞動報酬增加者僅有礦業及

² 見 IHS 之 Global Insight 於 2017 年 3 月發布之全球海關商品出口成長率，經簡單平均值計算。



土石採取業、電力然氣供應業。在聘僱者就業面觀察，傳統產業之紡織、皮革、木材、橡膠和塑料、汽機車零售銷售維修等受僱人數、總工時減少情形。由於臺灣的服務業以國內市場為主，全球供應鏈影響度低於全球平均值，與 2001 年相較，附加價值、受僱者就業人數與總工時增加，值得觀察的是中低階勞動報酬均呈現減少。

此外，進一步配合工商普查資料（主計總處 2011 年調查），發現產業內產業之外銷比率增加，將對國內勞動聘僱數量有正面助益；惟若廠商與國外進行服務或勞務交易（包括聘僱外勞）愈頻繁，則對國內勞動聘僱數量有負面影響。至於對員工薪資的影響，廠商之外銷比率愈高對國內員工薪資有正面影響，然與國外進行服務或勞務交易對國內員工薪資有負面影響。外銷比率高對薪資具正面影響，此大致符合 Balassa(1964)、Samuelson(1964) 之理論預期。由於廠商外銷比率愈高，即外貿部門愈擴張，因國際競

爭下外貿部門勞工的勞動生產力，較非貿易部門的勞工為高，因而具有較佳之薪資報酬。至於與國外進行服務或勞務交易之負面影響，主因若廠商於全球化過程透過資金之國際進出、投資布局海外，則將因「要素價格均等化」之作用，使得不同職能員工的薪資產生變化。若員工之職能較容易於國外覓得替代者，即該職能於國內外較傾向屬於同質者，其薪資將受海外薪資水平影響而有趨於一致的變化；若對手國之薪資水平較低，雖然於本國員工之名目薪資具有向下僵固性而未能向下調整，但此作用也將使本國員工薪資不易成長，薪資水準處於停滯狀態。

政策建議方向

全球化對臺灣的所得成長和創新有重大的貢獻，但近二十年來，由於臺灣因參與全球供應鏈，漸漸從開發中國家走向已開發國家，製造業外移，國內接單、海外生產盛行，在全球化分工體系中角色於是轉型，國內的中低收入勞工面臨新興國家產業及勞工的競爭

3 據 WIDO 資料，製造業下分為食品、飲料和煙草，紡織品和紡織，皮革、皮革和鞋類，木材、木製品和軟木，紙漿、造紙，印刷和出版，焦炭、精煉石油和核燃料，化學原料及化學，橡膠和塑料，其他非金屬礦產，基本金屬及金屬製品業，機械，電子和光學儀器設備，運輸設備，其他製造業（包含回收業）等約 14 個產業。

與代替。臺灣參與全球生產分工，主要面臨兩大挑戰包括，薪資成長停滯，結構性失業率上升，勞雇關係改變，非典型就業可能增加。面臨全球化所帶來影響，提出以下政策建議方向：

1. 催生領導型產業，輔導傳統產業轉型

因應全球化帶來產業變遷和勞動市場結構轉變的問題，需要逐步增強我國的人力資本。為增益臺灣之全球競爭裡，提升勞動力，除加速產業經濟動能，鼓勵廠商重整產業全球布局，一方面鼓勵國外企業投資、也透過法規鬆綁等讓企業根留臺灣；強化研發管理人才培育，包括強化國內研發設計、產品行銷人才需求，催生領導型產業；以及工業技術職能提升，包括既有產業人力固本，透過整體或群聚型的輔導，強化此類產業勞動力的技術能力，輔導勞動力轉型，並擴大對低階技術勞動力較多的產業（如農漁牧、皮革和鞋類、木材、木製品及軟木、紙漿、造紙、印說和出版等）進行整體或群聚型的輔導，強化此類產業勞動力的技術能力，以及輔導勞動力轉型。

2. 開放引進國際人才

臺灣開放引進白領外籍勞工主要於價格（薪資下限）、法規（身分別等）等有所限制；引進人數約 3 萬人，遠低於國人赴海外工作之數量（根據主計總處發布資料 2015 年台灣赴海外工作者約 72.4 萬人）。可是人才之國際競爭激烈，加上國內配套考量上的不足，臺灣於此方面之國際競爭力始終乏善可陳。如 WEF(2016)[20] 全球競爭力報告之臺灣於



勞動市場效率排名 25/135（下降 3 名），就著動市場效率指標中，「國家吸引人才之能力」（指標編號 7.09，Country capacity to attract talent）排名 62，顯見對於吸引外籍人士之誘因缺乏與國際競爭力低落。建議吸引國際人才必須以全球化的角度來思考，以國際觀點思量全球性通用的思考模式。而在確定國家發展以及財經發展方向下，加速放寬外籍白領來臺的相關規定。

3. 正視工作貧窮問題，強化社會保障

針對於工作貧窮的衝擊，若干國家因與社會安全網連結，故而以社會安全救濟方式，做為對治。但也有國家將此分開，而分別以

4. 參見 <https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=41034&ctNode=5624>。

不同方式解決。自 1970 年代起，歐美國家即實施負所得稅 (EITC, Earned Income Tax Credit, 又稱勞動所得租稅補貼；薪資所得租稅抵減制度) 幫助貧困家庭脫貧，並鼓勵繼續工作，以降低對社福依賴並增加社會勞動力。

勞工的基本生活保險包括傳統的失業保險、職災保險、勞工保險等。網路科技和平臺灣經濟可在許多領域改變傳統的勞僱關係，而使得自由工作者更為普遍。目前國內對於自營作業者族群的「工作保障」相對微弱。自營作業者不是受僱於任何僱主的「勞工」，因此目前不得作為就業保險的被保險人，無法得到失業救助。同時，自營作業者的職災保障範圍也遠比一般勞工狹窄嚴苛。為強化對新型勞動者的保障，建議重新檢討勞動保障規範，針對自營作業者、自由工作者 (freelancer)、若干居家辦公者 (small office home office, SOHO)，以可攜式的社會安全個人帳戶，安排這些工作者和政府的提撥分配比例，為這些工作者提供就業保險、職災

保險等。

4. 以激勵方式普及化「企業社會責任」(CSR) 的申報

全球化及網路科技的勞工代替效果，使我國中低收入勞工的薪資成長停滯、失業增加。這是市場競爭的結果。但企業經營者不僅要對股東負責，其所屬勞工也是利害關係人。通暢密切的勞資溝通、尊重勞動人權、保障弱勢勞工，可為企業帶來穩定的經營環境。

我國目前主動強調勞資溝通、勞工就業保障的企業還不普遍。證券監管法規雖然要求上市上櫃企業必須逐年編制與申報「企業社會責任」(CSR) 報告，但對於多數不在強制範圍之內的企業，就勞雇關係而言，政府則倚靠勞動法規和勞動檢查來監控。政府可以針對勞動保障的部分，以激勵的方式促進企業的 CSR 報告編制與申報。CSR 的範圍很廣，不限於勞工保障，而包括經濟、環境、社會等課題。

本文摘自

彭素玲、陳筆、黃春長 (2015)：全球供應鏈、網際網路科技發展趨勢對勞動市場影響與因應分析研究報告。勞動部勞動及職業安全衛生研究所 (2016)。

參考文獻

1. ILO (2015), World Employment and Social Outlook: The Changing Nature of Jobs. International Labor Organization. UNCTAD(2013), Trade and Development Report 2012, New York and Geneva.
2. OECD(2007), "Offshoring and Employment: Trends and Impacts," OECD.
3. OECD(2005), OECD Employment Outlook 2014, OECD Publishing.
4. OECD(2011), "Growing Income Inequality in OECD Countries: What Drives it and how can a Policy Tackle it?" Forum on Tackling Inequality, May, Paris.47.
5. BCG(Boston Consulting Group)(2012), The Internet Economy in the G-20: The \$4.2 Trillion Growth Opportunity, Boston, USA.
6. 經濟部 (2015)，《外銷訂單海外生產實況調查》，行政院經濟部統計處編印。
7. 林玉樹、洪毓霞、黃慈乙 (2015)，《全球化對國內勞動市場之影響～以製造業海外生產行為為證》，行政院主計總處研究報告。
8. WEF(2016), The Global Competitiveness Report 2016/2017, World Economic Forum.