

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

高失業率時代中勞動法規因應之研究

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：NSC92-2414-H-034-005-

執行期間：92年08月01日至93年07月31日

執行單位：中國文化大學法律學系暨研究所

計畫主持人：邱駿彥

報告類型：精簡報告

處理方式：本計畫可公開查詢

中 華 民 國 93 年 11 月 3 日

由於受到世界性經濟不景氣、與國內企業產業結構轉變等因素影響，我國也開始邁進高失業率時代，從前年初起失業率堂堂進入 5% 比率，即使經過政府各種措施的努力，失業率仍持續高居 5% 弱左右。為了解決日趨嚴重之失業率問題，政府自前年起提出各式杼困方案，去年二月起更投入近八百億經費，期望在一年時間有效降低失業現象。但此種治標杼困方式，是否能有效解決長期、與未來可能固定之高失業率時代問題，值得懷疑、探討與研究。吾人在關心上述問題同時，也必須注意到高失業率時代中，規範勞資關係之勞動法規是否也應該有適當之因應措施，以及應如何因應的問題。

依據日本內閣府所為『2001 年地區經濟報告白皮書』中指出，高失業率時代中有關雇用之問題，必須區分為職種、年齡、工資、雇用工態、地域等五種類型加以探討與解決。上述五種問題除了彼此間具有相互關連性以外，特別是年齡的問題常與其他類型相結合。上述高失業率時代中之五種問題，如果從勞動法規之觀點來看，似乎可以從勞動權的問題切入。勞動權的本質在於勞工得以選擇適合自己能力與適性之工作機會，此種見解是今日勞動法學中通說見解。因此勞工處於失業狀態時，亦可說是勞工工作權的一種妨礙。

我國終將走向社會經濟改革之時代，因此不論勞動市場或雇用關係，也必然面臨若干規模與程度之改革。但問題的重點是，我們是否能夠預測未來應有之改革方向？以及改革的過程中究竟可能遭遇何種困難。為瞭解這些問題，本研究於獲得國科會補助後，花費將近一年時間探討，總體而言，可以有如下結論與思考。

1. 雇用流動化終將開始進行

要求企業貫徹長期雇用工態，可能是越來越困難之任務。企業為了活絡勞動力之流動，必須透過調職、出向等方式對於勞工採取多層次之訓練。然而，對於核心勞動力，不管任何企業應該也是會繼續存留長期雇用之策略，因此謂未來之企業雇用為部分勞動力之流動化，亦不為過。換言之，未來我國國內之雇用將走向「長期蓄積能力活应用型」、「高度專門能力活应用型」、

「雇用柔軟型」等三種態樣。而且此三種態樣，可能同時存在任何一家較有制度之企業。但是只有長期蓄積能力活用型之勞工，才有長期雇用之機會，其餘兩者通常可能朝向勞動力流動化之趨勢考量。

此種人員流動化之趨勢，理論上應該會產生人力資源之適當分配、新興產業與企業容易獲得所需勞動力、對勞工而言增加能力發揮機會、消除企業戰士名稱等正面結果，導致創造大量的雇用機會。但是被歸類於流動化對象勞工，通常較無具備發揮能力之機會，如果這些勞工在各企業內久居，恐怕會導致妨害流動化之結果。再者，對於低階能力或欠缺工作意願之勞工，通常都比較容易由其他企業挖角，因此這些勞工必須面臨流動化之壓力。此種狀況下，難免也會產生失業者增加、社會不安定之後果。

另外，由於勞動力流動化情形增多時，企業核心勞動力以外之勞工，因為雇主原本即無長期雇用之打算，因此通常所屬企業對於在職教育訓練就比較容易採取消極態度。如此一來，對於企業所需即戰力之能力培養，就必須有企業外措施之考量。因此衍生出來的即是，政府必須對職業訓練、在職教育多負擔一些責任，同時勞工本身也要有所覺悟，必須不斷為提昇自己的能力而自我努力才行。萬一此種政府責任與勞工自身責任措施失敗的話，則社會終將產生受企業長期雇用保護、且想盡企業培育訓練之核心人才，與未能享受同等待遇之勞工的兩極化現象，此種結果將會導致社會成本增加，一發演變為不可收拾之狀況。

2. 因應能力主義潮流之策略

過去盛行於企業之傳統年功俸制度，將會逐漸被能力主義所取代。換言之，企業將以短時期之能力、工作意願、實際成效等方式，將勞工個別之差異反映在工資給予上。理論上此種方式將會有助於企業使用更優質勞動力之結果，問題是評價勞工能力、績效等制度是否能達到公平、公正，將會是能力主義是否能有效提升企業勞動力之重要指標。另外，能力主義下，可能產生中高齡勞工之失業潮，面對中高齡勞工失業可能引起之各種社會安全考量，在在都是國家不可忽略之課題。

3. 網路網際型態組織化之趨勢

過去在長期雇用制度與年功俸制度下，企業之主要戰力集中在中間管理階層的模式，可能會逐漸受到急遽發展之高度資訊化影響，高階管理階層容

易與第一線之業務人員直接聯繫，產生出企業內專門能力者組成橫斷組織，此種企業經營態樣之改革，對於經營理念意志之傳達固有迅速之效，同時營業組織之機動性也會提高。但是也必須注意，網際網路化組織型態之改變，一定會帶來管理階層職務減少，從而中高齡失業者問題也必須未雨綢繆。

4. 勞工與勞務給付型態之多樣化

有關於勞務給付型態之多樣化，目前我國企業也正盛行當中。不只是男性勞動力將會越來越有部分工時勞力之產生、派遣勞動力也有可能逐漸擴大，演變成取代正規勞動力之危險。