

摘要

全球化影響下，造成企業型態改變，並對生產技術、資本自由流通與勞動力流動有極大的影響，同時，也使得國與國之間的競爭愈形激烈。因此許多國家，特別是歐洲福利國家，開始對勞動市場進行調整，並且對社會福利而做大幅度的變革，期望能夠藉此提高國際競爭力。在這些改革國家當中，以荷蘭與丹麥受到最多的關注，兩國在歐盟會員國中，有相當好的經濟成長率並維持低失業率，且兩國的勞工皆處於彈性化勞動市場，卻都還能保有其社會安全，因此在國際社會中，被視為施行彈性安全模式的典範。

本研究發現，(1) 社會福利部分，雖然外界對於彈性安全多有正面的評價，但是荷蘭與丹麥社會福利卻是不斷的在縮減，不論是在給付金額或是在給付期間；(2) 勞動市場的雇用形式，兩國呈現出迥然不同的發展，荷蘭的勞動市場朝向部分工時的方向發展，丹麥則呈現出平均任期短、流動性高（即轉職頻繁）及全職雇用為主的勞動市場發展趨勢；(3) 在勞動市場的所得分配部分，兩國的勞動市場的不平等現象增加。

本文必須要強調，彈性安全之間的抵換看似公平，但其實並不然，這是值得我們深思。若台灣未來朝向彈性安全的方向發展，本文提出的相關建議如下，集體協商的力量，在我國一直都不被重視，也常常被忽略，不論是荷蘭或丹麥，其都有相當強大的集體協商力量，我國應該更重視勞工集體協商的權利，努力朝此一集體協商方向發展。其次，對於台灣日益擴大的非典型勞動僱用，應該要有更具體與周延的保護措施，以確保這些類型勞工不會因此而被不公平的對待。最後，我國需進一步的加強社會安全體制，惟有完善完整的社會安全體制，才有資格與空間來進行彈性化，否則在現階段的社會安全體制下，放寬管制、推動彈性化，對於勞動者而言，無疑是走在一條幾乎沒有的安全網的鋼索上，稍有不慎，便是粉身碎骨。