

國立政治大學勞工研究所碩士論文

指導教授：張其恆

不安定就業問題之研究-  
以台灣紡織染整業為例

Study of Marginal Labour Rights-  
Dyeing and Finishing in Taiwan Textile Industry



研究生：黃秋凱

中華民國 99 年 2 月

## 摘要

在經濟全球化之下，勞動力不由得會受到國際生產分工體系的擺佈，換句話說，多數在勞動市場邊緣的勞動力將遭受到不穩定就業的問題。全球化的效應不僅將國內產業往比較利益較高的國家移動，也造成了國際間勞工的移動，使得國內勞工本身的就業安全、勞動型態、勞動條件等產生影響，再加上勞工團體的力量無法與資方抗衡，國家立法保護不周，社會安全系統不完善，勞工的處境就更顯的嚴峻。因此，了解大環境的相互作用，使這些邊緣勞動者能有個安全穩定的就業，是在現今社會問題高漲，失業率節節高升當中刻不容緩之事。

在全球化的競爭下，我國傳統的紡織染整產業可以說是極具比較利益代表性之產業，在人力成本優勢不再的狀況下，取而代之的是與其他勞動成本低廉之國家的價格戰爭，國內染整同業者亦為削價競爭之對手；此外，全球化下產業結構的改變使的紡織相關產業不再受到政府重視，在缺乏競爭利基以及政府保護之下，我國染整業者近來不是外移至人力成本較低之地區，就是紛紛關廠歇業，而留在國內的染整中小業者只能辛苦經營，在大環境的影響下，聘僱外籍勞動者，減低本國勞動者薪資上的固定支出，採用如部份工時的薪資制度等。此時問題就陷入了一個兩難的局面，政府法令的規定是為了保護勞動者，在全球化競爭下，業者為了生存通常遊走在法律邊緣，勞動者更被動的不得不接受偏低或不法的勞動條件；而如果彈性化解除管制，放任業者自由經營，尤其是邊緣性高的勞動者根本沒有對等議價之能力，往往會產生更多的問題。因此本文試著以訪談與實地觀察之方式，以企業的角度，勞動者的角度來了解染整業之問題與狀況，並試圖發現不安定就業之因素，並提供改善建議。

# 目次

第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景.....	1
第二節 研究動機與目的.....	3
壹、研究動機.....	3
貳、研究目的.....	4
第三節 研究方法與架構.....	5
壹、研究方法.....	5
貳、研究限制.....	7
參、研究章節.....	7
第四節 理論探討.....	9
壹、雙元理論.....	9
貳、勞動力彈性化.....	15
第二章 全球化與不安定就業.....	23
第一節 全球化.....	24
壹、全球化的概念.....	24
貳、經濟全球化.....	26
參、全球化現象與反全球化.....	29
第二節 全球化下的勞動市場.....	32
壹、彈性化與去管制化.....	32
貳、勞動市場的轉變.....	35
參、非典型僱用的興起.....	38
第三節 彈性與安全.....	41
壹、彈性與安全的爭論.....	41
貳、彈性安全的概念.....	43
第三章 全球化與台灣紡織染整業的挑戰.....	47
第一節 台灣紡織產業概況.....	47
壹、台灣紡織產業結構.....	47
貳、台灣紡織產業現況.....	53
參、小結.....	58
第二節 台灣染整業介紹.....	59
壹、台灣染整業介紹.....	59
貳、台灣染整業現況與挑戰.....	64

參、小結.....	69
第四章 台灣紡織染整業的不安定就業.....	71
第一節 台灣染整業邊緣勞動者實際狀況.....	71
壹、研究樣本分佈.....	71
貳、訪談的歸納與分析.....	71
第二節 小結.....	88
第五章 研究結論.....	92
訪談內容.....	98
參考書目.....	108



# 表目次

表 3-3	台灣紡織品進出口統計表〈2008〉.....	54
表 3-4	2008 我國主要工業產品主要出口狀況.....	54
表 3-6	染整產業薪資與生產力統計.....	63
表 3-7	國內針織布印染整理產銷量值表.....	64
表 3-8	國內梭織布印染整理產銷量值表.....	64
表 3-9	國內染色紗絲線產銷量值表.....	65
表 4-1	訪談各家染整廠公司福利表.....	86
表 4-2	受訪者基本資料簡述.....	91

# 圖次目

圖 2-1	Harvey 的勞動市場結構.....	39
圖 2-2	全球化影響層級圖.....	46
圖 3-1	台灣紡織產業上、中、下游圖示.....	48
圖 3-2	紡織產業圖.....	50
圖 3-5	染整加工流程圖.....	61



# 第一章 緒論

## 第一節 研究背景

綜觀台灣經濟的起飛，紡織產業扮演著舉足輕重的角色，台灣光復初期，經濟政策是由中央政府來負責統籌規劃，由於民生物資的缺乏以及當時環境的需要，特別把紡織、肥料、電力列為優先發展的產業。因此台灣的紡織產業基本上歷經了五個時期<sup>1</sup>：

- (一) 初期：(1953~1962)紡織業萌芽。政府以農業培養工業，以工業發展農業。優先發展電力(工業動力)、肥料工業、以及紡織業(民生必需品及賺取外匯)等三項工業。
- (二) 早期：(1963~1972)紡織業擴張期。政府發展輕工業，採行出口擴張政策，用外銷獎勵措施發展工業。
- (三) 中期：(1973~1979)紡織業再擴張期，政府採輕重工業並重，並推動第二次進口替代(重化工業原料及零主件)。
- (四) 近期：(1980~1990)紡織業成長趨緩期。由於長期貿易順差，台幣對美元升值，外銷競爭能力降低，使國內紡織業、成衣服飾業、皮革等外移至泰國、馬來西亞、印尼、中國大陸等地。
- (五) 轉型(1990~2000)紡織業轉型期。我國紡織業已從勞力密集製衣工業，逐漸發展成一具完整上、中、下游紡織生產體系。

一般而言，整個紡織產業都以勞力密集性為主。依序上游為人纖原料，人纖

---

<sup>1</sup>張滄漢，民 89，「加入 WTO 台灣紡織業之因應策略」，發表於第二屆全國紡織會議，中華民國紡織拓展會主辦，台北。

抽絲，中游為紡紗、織布、下游為染整、成衣業。亦有將染整產業排列在紡織產業中游，但不論染整業為紡織產業的中游或下游其產業的特性如下<sup>2</sup>：

1. 以代客加工為主要經營型態
2. 染整製程複雜
3. 為勞力、技術、資本密集的工業
4. 資本方面台灣染整廠大致上為中、小型之營運規模
5. 為紡織產業中污染較大的產業

在全球化的競爭下，我國傳統的紡織相關產業優勢不再，取而代之的是與其他勞動成本低廉之國家的價格戰爭，國內染整同業者亦為削價競爭之對手；此外，全球化下產業結構的改變使的紡織相關產業競爭力減弱，不再受到政府重視，且對於國內人才的培養亦採漠視的態度，在種種內外威脅的狀況下，要如何順利轉型是紡織相關產業近來所一直關注的問題。

在 90 年代，由於全球化運動的興起，國內工資的上揚，台幣的升值，產業結構的改變，教育水準的提高，金錢遊戲的盛行等，使得傳統產業面臨前所未有的變革與挑戰。由於上述原因，使的國內基層勞工工作意願下降，國內各基層面臨缺工，原本以勞力密集性為主的紡織業，因工廠人手不足，造成停工、延遲交貨等問題，再加上國內勞動成本上揚，使的廠商紛紛關廠或遷廠至中國大陸或者東南亞等工資較低廉，勞動力充沛之國家，以維持產業的競爭力。染整業當然也無例外，其工作環境常常面臨的是高溫，重體力，高噪音等也就是所謂的 3K 產業〈辛苦、危險、骯髒〉，由於勞動條件較低，工作環境較差，因此國內缺工情形更是嚴重，廠商除了外移之外，就是申請外籍藍領勞動者來從事染整工作，至今仍可看到國內之染整廠大多數都運用許多的藍領外勞進行現場工作。

時空背景的不同，全球化的力量使的企業競爭激烈，加上近來受到全球金融

---

<sup>2</sup>黃錫淇，民 82，產業經濟第 142 期，合作金庫調查研究室。

海嘯的衝擊，國人失業率上揚，染整產業的訂單量更是大量減少，許多染整業者採取內部數量彈性，將本國勞工轉換成部份工時，以避免因工作量減少時所必須支出的多餘人力成本，但這又與因「缺工」聘請外籍勞動者形成矛盾的問題。彈性的勞動市場是全球化下必然趨勢，甚至連傳統歐洲大陸具有「僵化症」的勞動市場也受到極大之影響；但是對於我國染整現場邊緣勞動者來說，工作是否「彈性」並非他們所著重的重點，但確定的是，他們所需要的是一個「安全」的工作，一個可以免於失業，養家餬口的工作。

由上述可知，本文所探討的，是一個四面楚歌的問題。一、紡織染整業在面對全球化的競爭下，以勞力密集性為主的工作形式在台灣生存確實不易，亦可說是台灣之邊陲產業；二、面對產業外移，從事染整產業這些低技術的勞動者由於工作難找轉業不易，必須接受現在較低的勞動條件與不穩定的非典型僱用型態；三、染整現場之藍領外勞，在現今景氣的條件下，究竟是替代效果或者補充效果，由於影響面向太多，難以得知；四、政府對於染整產業面臨的問題，以及這些邊緣勞動者的就業安全沒有積極有效的作為。因此，在產業生存不易，政府也採放任之態度的背景下，當然，在需降低成本增加競爭力的壓力下，所犧牲的絕對是本國勞動者的勞動條件與就業機會。

## 第二節 研究動機與目的

### 壹、研究動機

我們對於紡織產業的印象，往往視其為夕陽產業，在日常生活裡，不論從媒體或者是街邊鄰居的閒聊當中，我們常聽到傳統產業關廠歇業的消息，也常常聽到身邊曾經處於台灣經濟起飛黃金時代的親人和朋友，在抱怨著現在所從事的傳統產業有一天沒一天的工作，由於筆者家中是從事紡織產業中的織布業，因業務

上之需要，常常會接觸染整廠裡的勞動者，因此對於紡織產業或者是勞動者都有一份特殊的情感。

在經濟全球化之下，勞動力不由得會受到國際生產分工體系的擺佈。全球化的效應不僅將國內產業往比較利益較高的國家移動，也造成了國際間勞工的移動，使得各國勞工本身的就業安全、勞動型態、勞動條件等產生影響，加上如果勞工團體的力量無法與資方抗衡，國家立法保護不周，社會安全系統不完善，勞工的處境就更顯的險峻。因此，了解大環境的相互作用，發現這些邊緣動者不安定就業的問題，是本文撰寫的動機。

## 貳、研究目的

學者 Mishra 提出七個全球化下改變國家社會福利政策運作的因素<sup>3</sup>：1. 全球化侵蝕了凱因斯國家之總體經濟策略，以往充分就業以及經濟成長雙贏受到挑戰；2. 全球化擴大勞動市場彈性，後福特主義的勞動性質及勞動力量被下放與弱化，擴大了薪資與勞動條件的不平等，資本的流動競爭導致社會安全概念弱化，勞動條件與薪資向下競爭，一般勞動者的就業保障被犧牲；3. 全球化趨勢使的政府以減少赤字、負債與減稅等政策為首要目標，對於社會保障以及社會支出忽略；4. 全球化凌駕國家意識提供了不平等薪資待遇的合法性，減弱了社會保障的意識形態，特別是關於最低生活所得標準的堅持；5. 全球化改變了勞、資、政三方的權力平衡關係，而偏向資本家，弱化了社會參與及三方統合之基礎；6. 全球化限制了國家在政策選擇上「中間偏左」的可能性；7. 全球化下，社會政策成為民主國家與全球資本主義衝突的核心議題。在全球化的市場下，國際貿易能夠無疆界般的跨越各國，但如此流動快速的資本卻帶給了許多國家沉重的國際競爭壓力，除了比較利益下的各級產業之外，首當其衝的就是低技術的勞動者。我國紡織染整業之邊緣勞動者，不論是在產業上、工作性質上，都在經濟全球化的脈動

<sup>3</sup> Mishra, R., 1999, *Globalization and the Welfare Economy State*, Cheltenham:Edward Elgar。

下起伏，其所受到的衝擊可見一般。

為何會稱這些在紡織染整產業的現場勞動力為邊緣勞動者？其原因在於這些勞動者很難進入所謂的核心勞動力或核心產業的行列，因為他們多數只能從事低技術的工作，而在全球化所要求的彈性化與去規制化中，更加深了「雙元化」之間的不平等。在全球化的浪潮之下，所引起的經濟環境迅速的變動以及產業的重整，使的原先區域內經濟結構特徵的改變，讓原先已分割的勞動雙元市場越來越明顯，製造業的衰退與服務部門的擴張，高度結構性的失業，部分工時和不安定低薪資的就業比例變高，高低所得差距變大<sup>4</sup>；平時企業內部分為主要勞動市場的核心勞工以及次要勞動市場的邊緣勞工，在經濟不景氣時，減少次級市場邊緣勞工的僱用，景氣好時，則增加邊緣勞工的僱用<sup>5</sup>。而這些邊緣勞動者包括雖為全時工作者，但因技術低容易被取代而有較低的勞動條件或者是非典型僱用人員，通常這些人員學歷較低，年齡較高，工作也較不穩定。本篇論文筆者將以全球化的面向，來觀察造成不安定就業的問題；再者，藉由認識國內紡織產業所面臨的全球大環境，了解紡織業中染整產業所面臨到的挑戰與威脅；最後以染整廠勞動者的訪談內容，來說明在全球化競爭下對於紡織染整業勞動者所產生之不安定就業實際狀況。其重點在於發現這些勞工不安定就業的實際問題，並於結論部份提供改善建議。

### 第三節 研究方法與架構

#### 壹、研究方法

本論文主要是以文獻整理法以及田野調的個案訪談方式與筆者在廠內的實

---

<sup>4</sup> Percy-Smith, J. (2000a) "Introduction: contours of social exclusion." In Janie Percy-Smith (ed.). Policy response to social exclusion, pp. 1-21.

<sup>5</sup>張火燦，民 85，策略性人力資源管理，台北：揚智。

際參與觀察為主要，針對經濟全球化下產業結構的轉變以及彈性化的運用，所造成勞動者必須面臨不穩定之工作做探討，訪談地區以台北縣地區的染整業者為主，受訪者的選擇上則採立意抽樣〈purposeful sampling〉與滾雪球抽樣〈snowball sampling〉的方式取得訪談的樣本。在勞動者方面，盡可能以不同部門、不同性別、不同年齡作為訪談對象，以期發現普遍性的問題。在不影響勞動者工作的狀況下，一方面以觀察勞動者實際工作之方式取得所需之資訊，一方面以訪談方式與勞動者及廠家訪談取得所需之資料，一方面針對在雙元勞動市場中屬於次要勞動市場的邊緣勞動力進行研究，此類對象因為結構性的限制，加上全球化之影響下，被迫自願性的從事在染整廠中較不穩定之次級勞動市場工作。另一方面，染整業為因應全球之競爭，有將廠內的次級勞動市場轉換成不穩定的非典型僱用形式，或者是以外勞的僱用來降低人力成本的趨勢等，筆者將針對這些不論是廠商或者是勞動者所面臨的問題與狀況以半結構式訪談〈semi-structured interview〉方式來呈現紡織染整業在全球化下所發生之現象。台灣紡織染整業的次要勞動市場在整個產業相對來說，為現場處理染整事務之非技術性工作，通常有較差之工作環境，較低之勞動條件以及較不穩定的工作型態，這些人員在勞動市場上為較沒有議價能力的邊緣勞動者。而所謂的不穩定之工作型態，除了所謂的非典型僱用外，亦包括面臨結構性與摩擦性失業的高風險群，這些勞動者所處的勞動市場中，其隨時都有可能被迫退出勞動市場，儘管這些勞動者有工作意願和能力。在此作者特別選擇紡織產業中的染整業為例，其原因為此產業為勞力密集性之產業，加上對於環境以及土地的需求較其他紡織相關產業為更高，因此是屬於受全球化影響相當大之典型產業，而依附在此產業之下的勞動者，也因廠商受到競爭威脅而有不安定就業之問題以及影響，故此產業為相當典型之研究範例。

## 貳、研究限制

- 由於台灣中小企業染整廠所分佈的地區不定，基於交通以及經費之考量，樣本數的選擇以台北縣為主，因此所發現之問題可能為部份之現象，不能表示全部。
- 為針對雙元勞動市場的特性做觀察，筆者所尋找之訪談對象，是依其邊緣特性來選擇訪談樣本，雖然該樣本在其工廠內具一定之代表性，但不能完全表示國內染整廠都為相同之狀況，但可做為觀察之依據。
- 在訪談之過程中，受訪者對於公司制度通常並沒有很清楚的了解，而對於工廠的訪談，廠家有時基於商業機密的問題而不願意透漏，筆者只能透過參與觀察的方式，以旁敲側擊的方法來探索實際的問題狀況，因此實際的問題可能未被完全真實的呈現。

## 參、研究章節

本文的架構分為五章，第一章為緒論。早在 1990 年代經濟全球化的影響對於西方國家的經濟、文化、政治、勞資關係等產生衝擊，促使西方國家採取去規制化以追求勞動市場彈性，但因各國的政治體系、文化傳統、社會慣例並不相同，因此所考慮採取的做法也不同。在全球化經濟下，勞動力不由得會受到國際分工體系的影響，全球化不僅將影響國際勞動的分工與流動，更會對各國勞工切身的就業安全、勞動市場型態、勞動條件等產生影響，因此才會有反全球化的浪潮出現。在第二章最主要在說明，全球化下去規制化與彈性的作法雖是無可避免的趨勢，但如何在「彈性」與「安全」上抓一個平衡點確實不容易，「彈性安全」的概念可供我們有不同面向的思考。

第三章主要是在介紹我國紡織產業以及染整產業的產業結構與概況。自台灣

光復以來，台灣的紡織產業在經濟發展一直以來扮演重要的角色。光復的初期，由於經濟環境的考量，政府決定將紡織業、肥料和電力事業列為優先發展的產業，因此，在國家特意的保護和協助之下，針對紡織業提出許多保護、輔導、與鼓勵的措施，使紡織業成為我國第一大創匯的產業。但近來因全球化的風潮，促使國內產業結構轉變，人工成本高漲、環保意識抬頭、加上世界景氣的循環等使的國內經營優勢不再。紡織業者為求生存，只得往人工成本低廉的國家外移。而紡織品配額限制的解除，雖有利於紡織產業出口的成長，但也將面臨大陸、東南亞等鄰近國家的競爭，使的我國紡織產業正處於一個內憂外患的年代。而染整工業有紡織品化妝師之名，是創造紡織品附加價值不可或缺的一環，因此染整業的前景亦深受到紡織產業消長的影響，其所面臨的問題與紡織產業大同小異，但無論如何，唯有「區隔化」、「差異化」才是紡織相關產業未來應走的路。

第四章主要以訪談內容說明在全球化下我國染整業邊緣勞動者實際的狀況與處境。Piore 在七零年代提出了雙元勞動市場理論，其主要論點為勞動市場由兩個或更多個很少相互流動的部門所組成，他認為勞動市場可以依照工資高低、工作環境、工作穩定性、工作規則與管理上的對待、升遷管道等特性不同，來劃分成主要勞動市場〈Primary Labor Market〉與次要勞動市場〈Secondary Labor Market〉。而後又出現了類似的雙元經濟理論，大致區分為核心產業（core industries）與邊陲產業（periphery industries）兩種。而勞動力彈性化的構想是源自於 Atkinson 的彈性企業模式〈flexible firm model〉，是當時對於英國追求彈性務實層面所為之回應。在彈性企業中，Atkinson 認為企業可依生產特質，將從業人員劃分為主要的「核心」勞動力〈Core worker〉以及次要的「邊緣」勞動力〈Peripheral worker〉兩部分。儘管兩位學者所研究的面向不同，但大致上可描繪出邊緣勞動者之特徵，所謂的核心人員享有全時穩定之工作，公司願意提供較多的訓練，有較多的升遷機會，工作的技術層級較高，因此也有較好得勞動條件以及福利，反之，邊緣勞動者所面對的是不穩定的工作型態，公司

較不願意提供訓練和升遷機會，因技術層級較低替代性高，而有較低的勞動條件以及福利；重要的是，我國在面臨全球化的競爭之下，工作機會減少，此類低技術性的勞動者常面臨失業以及不穩定的工作型態，由於轉業困難，這些勞動者往往只能接受這樣的狀況，如果情形不幸更惡化，往往亦會造成嚴重的社會問題，因此相關問題政府有關單位不得不察。

## 第四節 理論探討

### 壹、雙元理論

#### 一、結構學派

Piore 在七零年代提出了雙元勞動市場理論，強調勞動市場因結構而難以流動，其主要論點為勞動市場由兩個或更多個很少相互流動的部門所組成，他認為勞動市場可以依照工資高低、工作環境、工作穩定性、工作規則與管理上的對待、升遷管道等特性不同，來劃分成主要勞動市場〈Primary Labor Market〉與次要勞動市場〈Secondary Labor Market〉<sup>6</sup>。在雙元勞動市場中，主要部門工作與次要部門工作之間主要的差異是工作特徵的不同，如主要勞動市場中的工作者通常擁有受訓機會及工作流動階梯，其就業穩定、工資較高、有良好的工作環境及條件、工作規則制度化且具申訴機制、有較多的晉升機會，同時經常有強大的工會力量保障他們。而次要部門的工作相對而言，傾向於低報酬、貧乏的工作環境、以及很少的晉升機會，在勞動者與監督者之間，以嚴苛以及較易變動的工作規則來進行互動，工作也具有高度的不穩定性以及較高的可替代性。

---

<sup>6</sup> Piore, M. and Suzanne Berger, 1980. *Dualism and discontinuity in industrial societies*. Cambridge, New York: Cambridge University Press.

而主要的勞動市場中，也可進一步將其區分為高階〈Upper Tier〉與低階〈Lower Tier〉的工作<sup>7</sup>而與次要勞動市場組成三元化的勞動市場區隔現象；高階主要勞動市場包括專技性工作和管理行政工作，工作特徵具有創造性、自主性、受較少的控制、收入及地位高，並有較高的職業流動和工作轉換，且職位多會晉升而不會停滯或下降；低階主要勞動市場則鼓勵服從性和依賴性、接受權威紀律、工作穩定但收入較低，如事務性工作與技術性工作。主要勞動市場之高階工作與低階工作的重要區別，在於主要勞動市場高階工作被認為是以專業性及管理性的職位，與主要勞動市場低階工作相較之下，高階工作的工作規則更複雜，管理措施也更加正式。除此之外，高階工作比低階工作提供更高的薪資、更好的工作環境、更多的自主性、以及更佳的升遷機會，而工作的可替代性以及流動性更低。Piore 認為受正式教育似乎是主要勞動市場高階工作的必須要件，而低階工作則否。概括而論，高階工作比低階工作提供了多樣化以及個人創造以及創新的空間，還有更好之經濟上的安全性及工作穩定性。

「資本累積社會結構論」〈Social Structural of Accumulation, SSA〉將勞動市場方面更深入的分層。以廠商為單位的工作場所所形成的勞動市場，被分割成首要部門〈primary sector〉與次要部門〈second sector〉；在首要部門又分成獨立首要部門〈independent primary sector〉與從屬首要部門〈subordinate primary sector〉。因此，這種理論又被稱為勞動市場分割理論〈Segmented Labor Market Theory〉。獨立部門包括專業人才、經理人員與技術性工作。在此部門的員工通常接受較高的教育水準，享有較高的報酬待遇，無論在企業內部或企業間也都有較大的工作移動自由。從屬首要部門包括半技術性工作、首要部門內的藍領勞工、半技術性的白領勞工。這些工作特徵通常是例行性的、被監督的，而且廠方訂定有一套的工作規則，但往往需要特殊的工作技術，

---

<sup>7</sup> Gilles Saint-Paul, 1996 "Dual labor markets : a macroeconomic perspective" Cambridge, Mass. : MIT Press.

因此這部門員工的出路也較受工廠生產過程性質限制。至於次要部門的工作，則包括上述以外的非技術、低教育、不需工作經驗、低工資、高流動性、也無在職訓練的工作。核心產業的大型廠商有時候並不需要轉變內部勞動市場，反而可以使用廉價的勞動力，例如大型企業內的勞力密集生產線即往往利用次要勞動市場從事生產<sup>8</sup>。

而 Gordon 也指出，在首要與次要這兩個幾乎是斷然兩分的勞動市場中，有著不同的工作態度、行為模式及生活型式，這些不同是來自員工與雇主間相互作用造成的，用以適應不同的工作環境及特質<sup>9</sup>。而從雙元市場理論來看，不只勞動市場存在二分部門，工作特性也有好壞的不同（如首要市場有高低階工作之分），因此可以說，是結構因素限制了次要勞動市場的勞動者去謀取更高的薪資與其他工作條件，次要勞動市場之所以低薪資並非全然是人力資本或者個人因素使然。在實質上，次要勞動市場是外部勞動市場，它靠競爭力來決定薪資及雇用，是屬於競爭市場；而首要勞動市場卻多為內部勞動市場<sup>10</sup>，雙元勞動市場並不是按特定職業或行業來定義，而是按一組共同的特徵所定義的，其認為每個勞動市場都有其特殊的職業雇用結構，限制了工作的進入機會與薪資之獲得，亦即勞動力市場分割，某些工人團體進入到次要勞動市場並不是因為他們是「不好的」工人，而是因為她們受到歧視<sup>11</sup>。Piore 和 Doeringer 認為，在選擇的過程中，歧視、裙帶關係、私人交易，甚至運氣產生很大的作用。

此外，雙元經濟論以就業機會結構劃分，著重於產業組織，可大致區分為核

---

<sup>8</sup> 彭百崇，民 89 年，台灣勞動市場分割與工業關係〈上〉，勞工行政 151 期，p.40。

<sup>9</sup> Gordon, David M., Richard Edwards, and Michale Reich, 1982, *Segmented Work, Divided Workers: The historical Transformation of Labor in the United States*. N.Y.: Cambridge University Press. pp45-46.

<sup>10</sup> 源自於 1950 年代制度經濟學派觀點，認為一個工作組織裡，其內部本身有一套複雜的規則以決定員工的薪資、流動與升遷，當員工進入此工作組織之後，員工之間雖然彼此競爭，但是不必直接與工作組之外的人競爭，即較不受外部勞動市場的力量所支配。

<sup>11</sup> McNabb, R., 1987, *Labor market theories and education*, In GPsacharopoulos(Ed.), *Economics of education: Research and studies*. New York: Pergamon.

心產業 (core industries) 與邊陲產業 (periphery industries) 兩種。核心產業的資產較豐厚，技術與獲利能力較佳，可掌握的市場較大；邊陲產業則資產較不豐厚，技術與獲利能力較差，可掌握的市場較有限。核心產業的勞工待遇與升遷機會較好，工作也較穩定。邊陲產業的勞工則正好相反，其待遇與升遷機會較差，工作也較不穩定。因此，一旦進入邊陲產業，就較可能面對發展機會較差的問題。核心與邊陲產業在員工人數與工會方面也有不同，核心產業的員工較多、工會化的程度較高。相對的，邊陲產業的員工較少、工會化的程度較低。工作單位如有工會，較可能為勞工爭取權益。以此觀點來看，影響藍領勞工發展之關鍵因素，為究竟是進入核心產業或與邊陲產業。藍領勞工可藉由加強教育訓練與證照等人力資本，設法進入核心產業，以取得比邊陲產業更好的發展機會。政府可一方面協助藍領勞工提升人力資本，一方面設法改善邊陲產業的產業環境與勞動條件，此理論亦可說明現今紡織染整產業以及所屬員工之處境。

## 二、制度學派

經濟學門中人力資本理論主要為 Becker 所提出，其重視個人特質對於勞動市場產出的影響，該理論假設勞動市場情形乃一完全競爭市場，在此情形下，個人在社會經濟秩序中依其競爭後之結果做不同位置的安置，此乃反映出此市場下，個人不同特質的表現結果。個人為獲得長期最大收入，必須考量人力資本的投資，則他可能暫時接受訓練而離開工作職務，短期之內其收入可能減少，但其技術以及人力資本的提升，就長期而言的收入是增加的，並且可能為一輩子受用。同理運用在教育的投資上，亦可證明教育時間較長者，其人力資本越高，因此有較高的生產力和技術，並反應在薪資的差異上。但事實上在產業結構以及企業結構的差異，或是性別、種族、年齡等其他結構的因素事實上也有可能影響薪資的決定。

因此 1970 年代中期以來，社會學中「新結構論者」(new structuralists) 即不斷指出工作間構成的階層化現象，強調勞動市場受到制度以及結構的限制，並分別以職業、產業、企業、階級、及權力關係等向度來說明階層化的勞動市場結構，強調階層化勞動市場結構對於個人社會經濟報酬的影響。因此即使兩人人力資本相當，就業機會也未必相等，例如女性就業是選擇以家庭為重的兼職工作，另一方面，對於種族、年齡、性別上等的歧視，使的這些弱勢被分配到次及勞動市場，因而有較低之薪資、福利、升遷機會、以及工作穩定性等，都是出自勞動市場結構面的影響。事實上勞動市場的實際情況相當的複雜，決定個人於勞動市場的機會分配與工作保障，或是薪資、職業聲望、及工作滿意度等勞動市場產出並非只有個人特質上的因素，亦包括許多結構上的因素。

勞動市場在結構位置上對於穩定僱用的關聯性，在 1998 年「人力運用調查」之原始統計資料檔進行邏輯回歸分析歸納出的結果筆者整理成以下幾點<sup>12</sup>：

- 〈一〉在區隔化的勞動市場職業間，以次要勞動市場之失業率為最高，其次為低階主要勞動市場，再其次為高階主要勞動市場；若將低階和高階主要勞動市場職業合併為主要勞動市場，則次要勞動市場之失業率仍高於主要勞動市場。
- 〈二〉高階主要勞動市場的失業者中，相對於其他勞動市場的失業者有較高的自願性失業及最低比率之摩擦性失業。依據 Piore 指出，這些主要職業多為專門職與管理職，工作特徵具有創造性、自主性、也較少受到控制；因此高階主要勞動市場的工作者往往有更高的自主性決定離職，較少受制於組織或外部因素影響，即或因轉換工作面對謀合的不完全性，而處於暫時等待工作的狀態下的摩擦性失業現象，也可能因轉業相對容易而呈現最低比率。

---

<sup>12</sup> 曾敏傑、徐毅君，民 94 年，台灣社會福利學刊第四卷第二期：勞動市場結構與失業現象的關聯，台灣社會福利學會，p.71-81。

- 〈三〉低階主要勞動市場的失業者，相對以最高比例之摩擦性失業，顯示低階主要勞動市場相對因處於不斷轉換工作所致的摩擦性失業中，依據 Piore 指出，基層主要勞動市場多為事務性與技術性工作，其工作雖穩定但收入較低，並且鼓勵服從性、依賴性、及接受權威紀律等，因此主管的領導風格及組織文化，極可能顯影響了基層主要勞動市場中就業者的意願。
- 〈四〉次要勞動市場的失業者相對有最高比例屬於循環性失業與季節性失業所致；由於次要勞動市場中的工作者多為藍領職業，同時因循環性失業主要測量對象為「工作廠所歇業或業務緊縮者」、季節性失業主要為「季節性或臨時性工作結束者」，顯示次要勞動市場中的失業者相對較容易因景氣不佳而導致失業，或因季節性勞動需求的結束而導致失業，也顯示其工作特性的缺乏保障與高度可替代性。
- 〈五〉在其他條件均控制的情況下，以「目前是否失業」為依變項，其客觀失業風險的高低依序為次要勞動市場、低階主要勞動市場、高階主要勞動市場；以「目前是否可能失去工作的可能」，其主觀失業風險的高低依序為次要勞動市場、低階主要勞動市場、高階主要勞動市場。

新結構論者於一九七零年代中期開始關心工作間形成的階層化勞動市場結構，並以職業、產業、企業、階級、性別、生涯線、族群等為向度，嘗試概念化工作間的階層化關係，並試圖連結工作所處階層化結構與個人不平等的關聯，其相關實證研究由探索階層化勞動市場結構間的平均薪資差異，而至印證人力資本等個人變相對於薪資的影響受到勞動市場的制約，甚至探索個人在階層化勞動市場間流動的障礙等，均已初步獲致證實。換言之，個人工作所處勞動市場結構的階層化位置，的確會影響個人間社會經濟報酬之差異、工作保障，甚至升遷機會等。本論文所定義的邊緣勞動者為雖為全時工作者，但因技術低容易被取代而有較低的勞動條件；或者是為部分工時人員，通常這些人學歷較低、年齡較高、工作也較不穩定，在就業市場相對處於弱勢，因此在這些人進入勞動市場時，往往

因為歧視或偏見將其分配到次要勞動市場工作，因為處於較低的階層化結構，因此不平等就此展開。這些低技術或者非典型僱用的人員，在不景氣時為公司優先裁員的對象，可使公司省下較少的資遣員工的費用，又可替代性高，招募成本低，在完全競爭外部市場下，這些邊緣勞動者在平時也只能得到較低的工資與福利。

## 貳、勞動力彈性化

勞動力彈性化的構想是源自於 Atkinson 的彈性企業模式〈flexible firm model〉，是對於英國當時追求彈性務實層面所為之回應<sup>13</sup>。在彈性企業中，Atkinson 認為企業可依生產特質，將從業人員劃分為主要的「核心」勞動力〈Core worker〉以及次要的「邊緣」勞動力〈Peripheral worker〉兩部分。核心勞動力是指生產或營運管理過程中，從事關鍵性的運作，其具備的專業技能及職務特質，難以被取代或模仿，且自主性高，能為企業帶來持續豐厚的收益。企業為網羅此類的人員，皆願意付高薪與較高的職位，並以長期僱用型態以及良好的福利保障其就業安全。核心勞動力必須隨時配合企業因應變革進行職務調配，短期性可能會跨部門或縮短工作界線，若以長期發展觀察之，可能重新培訓轉換新職務，能即時接受不同職務的重新配置，是屬於攻擊性的勞動力<sup>14</sup>。邊緣勞動力其主要任務為協助核心人力，達成各項工作流程，無須具備專業技能，其工作內容較簡單，即使欠缺工作經驗或工作知識，也能輕易的進入工作狀況。故此類非核心人力取代性高、且薪資、福利、保障均低。此外，在核心的邊緣包含了兩個不同的群體，第一個邊緣群體是由全時員工組成的次級勞動市場，其技術是隨時可由勞動市場取得的，如文書、秘書、事務員與低技術的體力勞工。由於升遷的機會少，這群邊緣勞工有很高的流動率，而且在數量上相當具有彈性；第二個邊

<sup>13</sup> Atkinson, J., 1984, Manpower strategies for flexible organizations, Personnel Management, 15(8), pp.28-31。

<sup>14</sup> 簡建忠，民 84，人力資源發展，台北市：五南圖書出版公司，p.19。

緣群體在數量彈性上比第一個邊緣群體更大，是由部份工時勞工、自由性工作者、定期契約工、派遣勞工、轉包工與公家補助受訓者組成，而且其工作保障比前一個邊緣群體更少<sup>15</sup>。故當企業如因擴大業務或臨時有需求時，可視工作量的增減變化，快速的由外部市場，取得所需的勞動力類型與數量，除能有效的回應業務變動之外，並可降低勞動成本，符合企業節流原則，因此邊緣勞動力是屬於防禦性的勞動力。

## 一、彈性的類型

〈一〉、勞動彈性的策略及類型大致上有以下幾種<sup>16</sup>：

### A. 彈性的人事安排〈Flexible personnel〉

所謂彈性的人事安排，是指將企業內部人力資源做彈性的組合，也就是說，企業內部人力資源由下列三種勞動力所組成：

第一、核心勞動力〈core worker〉：負責執行企業內重要的工作，多為全時員工，薪資福利較佳。

第二、邊緣勞工〈peripheral worker〉：負責執行企業內例行性工作，如部分工時員工〈part-time worker〉、臨時工〈temporary worker〉等。一般而言，邊緣勞工的聘僱長是需要而定，薪資福利不及核心勞工。

第三、企業外勞工〈external worker〉：以商務契約為依據，如外包〈out-sourcing〉、承攬〈subcontracting〉等，都是企業借重外部人力資源專長及專業知識途徑，同時亦不必負擔退休、資遣和福利等勞動成本。

### B. 數量彈性化〈Numerical flexibility〉：

<sup>15</sup> Harvey, David, ,1989, The Condition of Postmodernity, Cambridge, MA:Blackwell.

<sup>16</sup> 羅奉文，民 90，勞動市場彈性化之研究-以部分工時為例，國立中央大學人力資源管理研究所論文，p.17-18。

所謂數量彈性化，是指企業可以透過臨時工、部分工時員工、延長工時和工時的彈性安排使用以達到彈性的效果。數量彈性化包括兩種類型：外部數量彈性化〈external numerical flexibility〉和內部數量彈性化〈internal numerical flexibility〉。前者指根據對於勞動力的需求，企業彈性調整僱用員工人數；後者指企業彈性調整員工工作時數，而不增減員工僱用人數。大體上，工時的彈性安排包括變形工時、特別休假或國定假日的彈性安排和各類型的輪班工作制。

#### C. 功能彈性化〈Functional flexibility〉：

所謂功能彈性化，指的是企業透過教育訓練或工作輪調的方式，使員工具備多項技能。如此，企業可以在有需要時機動調整員工工作職務，而不在侷限於所謂工作職務範圍〈job boundary〉的限制。換言之，企業可以透過「功能彈性化」，增加員工教育訓練的機會，使員工達到「一工多能」的目標，不但使企業可以強化因應市場與技術變遷的能力，員工也可以增強就業及再就業的技能。

#### D. 報酬彈性化〈Remuneration flexibility〉：

所謂報酬彈性化，是指雇主對於工資報酬主動調整的可能。由於工資報酬與工時投入具有關聯性，敘新方式的不同會影響到工作時間的計算，例如，工資報酬的給付係以「年」為基礎，則「年工制」制度因而被採用。在「年工制」制度下，員工每年應工作多少小時係事先約定的，如此員工與企業都可以發揮彈性與機動的空間。藉由薪資報酬內容的多樣化，使得工資報酬與工作績效能僅緊密結合。

〈二〉、學者成之約〈1999〉將勞動彈性的策略及類型衍生為五個構面<sup>17</sup>：

<sup>17</sup> 成之約，民 88，因應政府組織再造與人力精簡政策「派遣勞動」之探討，公務人員月刊第 33 期，p.43-45。

**A. 數量彈性**-企業為因應市場景氣變動、不確定的產能需求或季節性的變換，可透過內部勞動市場來調節勞動力。此彈性機制使企業能掌握勞動力種類、數量及工作期程的週轉率，能隨時符合企業因應市場的需求。

**B. 職能彈性**-企業在不增加員額的前提下，員工可以迅速、順利的在不同任務、活動中轉換，並可透過僱用具有多樣技能的員工或藉由訓練、工作輪調等方式，培養員工具有廣泛的技術專長。

**C. 薪資彈性**-即當企業的策略目標有所調整或修正時，薪酬策略和制度，亦須適當的調整，以維持企業獲利能力及競爭優勢。目前企業的薪資策略，多採基本薪結合變動薪，薪酬給付隨員工的生產或績效浮動，以激勵員工工作績效。此外，企業在薪資的彈性方面，亦針對員工技能、所具備職能、即對企業貢獻度，給予不等薪資，以改變以往僵化的薪資結構。

**D. 距離彈性**-指企業透過商業契約，將企業的服務與功能委託第三者管理或執行〈及俗稱的外包〉，使企業得將有限資源，集中投入能提升核心專長與競爭優勢的領域。

**E. 區隔彈性**-指企業將員工區分為「核心勞工」與「邊緣勞工」，核心勞工執行企業核心專長與競爭優勢的業務，邊緣勞工執行其他非核心的工作。企業可透過兼職、短期契約、臨時僱用、人力派遣等方式，取得其所需的邊緣勞工。

〈三〉、Charles Handy 〈1998〉酢醬草理論：

此外，Charles Handy 於 1998 年酢醬草理論提到，為獲得全球競爭優勢，適時的重整勞動力已經成為未來管理趨勢。其認為組織的勞動力組成與運用有如酢醬草，雖三片葉瓣分開，但仍屬一體，象徵企業的工作團隊是由三種同勞動力所組成，而三片葉瓣的意義如下：

第一片葉子代表「核心工作團隊」，由經理人、專門技術人員、和擁有技術的勞工所組成。這些人因具有企業所需的專業技術，是創造企業核心價值的來源，意識企業的智慧財產，難以為其他競爭者所取代。企業一般將核心團隊視為事業合夥人，提供優渥的薪資、福利、工作環境，但企業也會要求他們「彈性的」

配合企業策略」，執行挑戰性的職務，同時展現高度的組織承諾。

第二片葉子代表約聘性質人員。企業在掌控具核心競爭力之核心知能後，可將其業務依不同的種類屬性轉交外部承包商辦理，讓企業得以將有限的資金，投入發展競爭優勢。此類廠商依工作成果收取費用，而獨立運作的個人則依約定價格付費，企業無須支付如核心工作人員的固定薪資與福利。

第三片葉子代表「彈性勞工」，指從事部分工時的兼職人員或臨時人員，可能涵蓋基層勞工、高級顧問、理財專家、系統分析師、電傳工作者等，企業可依業務的增減或季節性需求，彈性的引進這類人員。此類勞工在任務完成後即解除勞僱關係，不會成為企業組織冗員。企業不僅節省人事成本，且能依景氣循環的需求變化，彈性運用此類勞動力發揮組合效能，但不能奢望他們對組織忠誠奉獻。

## 二、彈性化之思考：

### 彈性化的正面思考<sup>18</sup>：

- 〈一〉新科技的快速發展：資訊科技的進步，使企業經營更有效率，除能洞悉國內、外產品市場供需，不斷引進新知識、新技能，並能適時釋出非核心業務，即時轉換資源另創新局。
- 〈二〉提升企業的競爭力：企業為維持國際市場的競爭力，需不斷的降低勞動成本，以回應環境的挑戰。但組織精簡，並非最好的策略，若能有效的彈性運用人力資源，則可降低人事成本，增加企業競爭優勢。
- 〈三〉勞動力供需多元化：非典型工作型態，滿足企業彈性運用勞動力空間，亦讓某些弱勢勞動者〈如二度就業、兼顧家務的婦女，不願受工作掣束的兼差者，應屆畢業的短期工作者、電傳或網路的流動性工作者〉，能依個別需求提供勞動力，使勞動供給更具彈性與多元，企業亦能獲得充分的勞動

<sup>18</sup> 范夙慧，民 89，人力資源彈性策略之前因與後果變相之研究，產業管理學報第二卷第一期，p105-106。

資源。

- 〈四〉可迅速反映市場的不確定性：企業常因全球市場的多樣化、產品週期、消費者習性、景氣循環等變動因素，難以精確的預估產品供需，但勞動力生產彈性化的策略，可即時回應市場需求。
- 〈五〉可避免工會抗爭：勞動力彈性運用，可減少員工組織或加入工會，使企業在因應市場景氣、勞動供需時，有利於降低工會的抗爭與抵制。
- 〈六〉國家法令鬆綁：國際化的競爭機制，促使國家減少對企業的干預，使企業不在受限於嚴苛的相關規定，可依營運需求，彈性整合勞動力，提升競爭優勢。

彈性的反面思考<sup>19</sup>：

- 〈一〉與企業沒有長期性的聘僱關係，再就業上較缺乏穩定性。
- 〈二〉工作雖較有彈性，但卻被排除再就業〈聘僱〉安全與勞工參與制度之外。而且，根據學者對於德國的證實研究結果發現降低對勞動者的就業〈聘僱〉安全保障，固然在短期內有助於企業因應市場變遷能力，但是，就中、長期而言，可能導致就業市場的不穩定與失業人數的增加。
- 〈三〉企業對於彈性化勞工的需求係視市場景氣循環而定，一旦市場景氣有所變化，再毋庸負擔任何資遣費用或解僱責任的情況下，企業可以輕易斷絕與勞動者之間的關係。
- 〈四〉在勞工權益保障措施或制度欠缺的情況之下，加上勞動檢查人力的不足，彈性化勞動者的工作時間與安全衛生條件的維護極可能遭受到不利的影響。
- 〈五〉缺乏職業訓練的機會，使之更難以找到長期、穩定的工作。
- 〈六〉從事彈性化工作型態的勞工大多重是一般性、例行性、邊陲化的勞動工作，與企業中從事類似工作的永久性、長期聘僱的勞工相比較，享有較少

<sup>19</sup> 謝宗學，民 92，資訊化資本主義下勞動市場彈性的反省，政大勞動學報第 13 期，p.123。

的福利待遇與較差的勞動條件，形成同工不同酬的現象。

在地球村的概念之下，不論是資訊、國與國之間的關係，或者是企業間的競爭等，都因時間空間的縮小相顯劇烈，為了能因應全球市場景氣、產品的週期與消費者消費習慣的快速變遷，在產品在數量上與品質上都無法預測的狀況下，面對全球分歧多樣的市場，勞動力彈性化策略的運用使的企業能夠快速的回應。此外，面對日漸劇增的全球經濟競爭，政府對於企業保護主義實質上減少，企業為求生存必須要增加產量或者減少勞動成本，但在前述不論是彈性化的策略或者是類型等，大致上都將勞動力分成鞏固企業利基與競爭力的核心勞動者與為因應市場需求，以季節性、業務量多寡或處理非企業相關核心事務等的邊緣勞動力兩種，而邊緣勞動者通常即是在企業在採取數量彈性策略時，大部分會先考量的對象，因為邊緣勞動力對企業來說，不論是招募、訓練、資遣或者參與勞動組織等所需支出的成本都較低，加上我國對於一些非典型僱用的邊緣勞動者並無專法保護，因而形成了勞動法上的漏洞，不但損及此類勞工的勞動權益更危害其就業的安定性。以上可歸論出邊緣勞動力在企業中的特性：第一、此類勞動者執行多為一般性以及例行性之工作，其技術層級低，容易找到替代人員；第二、由於工作上所需的技術性較低、替代率較高，因此通常企業提供的職業訓練機會較少，以便節省人事流動所需的額外成本；第三、邊緣勞動力通常處於完全競爭的外部市場，因此有較低的薪資與福利，不但可供企業彈性運用更可節省企業成本；第四、由於被企業視為在執行數量彈性的主要對象，因此幾乎沒有升遷之機會；第五、邊緣勞動力的使用多數屬於非典型的就業，以便企業彈性化運用；第六、整體來說，大多數非典型就業形式的工作者較難轉變成全職永久工作者，大部分都維持在原本的工作狀況或者變成失業者及退出勞動市場<sup>20</sup>；第七、以雙元勞動市場以及新結構論者的觀點，邊緣勞動力的位置通常會因整個社會歧視或偏見，交給社會較弱勢人力來執行，因此大部分這些工作多數屬於較邊緣性的就業，以及

<sup>20</sup> 謝文元等，民 96，缺乏保障的就業：青年非典型工作經驗之探討，政大勞動學報第 21 期，p.6。

低薪、低階層的工作。綜合以上觀點，可以知道本章所探討之染整業邊緣勞動者不穩定的就業狀況。



## 第二章 全球化與不安定就業

傳統典型僱用為一不定期性、全時工作、勞務提供對象是單一雇主，並受到相關法令保護的聘僱關係，在勞務給付與薪資給予單純的情況下，有穩定安全的就業<sup>21</sup>；但在經濟全球化的時代，各國企業競爭激烈，在「比較利益法則」的前提下，多以流程再造、縮減組織規模與勞動彈性的方式來因應全球之競爭，促使的非典型僱用形態的產生，事實上本文所探討的染整業正受到全球經濟的衝擊，就人力資源方面而言，部分廠商外移至勞動成本低廉之國家，其餘未外移之廠商亦期望以調節人力供給、並保持彈性的方式來加強組織競爭力，至此就會產生一個問題，如何在就業安全與勞動市場彈性功能間取得一個平衡點。我國染整業可說是國際分工下受影響甚深的典型產業，由於高污染、資本以及勞力密集，因此許多國內的染整廠紛紛外移至土地取得容易、低環保與勞動成本的國家進行生產。國內則由於現場工作環境差、低技術勞力密集性、國際價格競爭激烈，薪資福利條件也較一般低的狀況下，就業者通常不願意從事此類之工作，因此除了外籍勞動者之外，染整現場的工作者多數是中高齡、低學歷和低技術經驗背景之勞動者擔任，由於其本身以及結構上的因素，職業間的流動性程度不高，往往只能選擇從事勞力性工作；此外，國內染整業近來因全球激烈競爭之影響經營困難，因此大多數捨棄傳統的「全時、典型就業」，以「彈性」的非典型僱用來取代；由於產業的外移以及關廠歇業問題嚴重，邊緣勞動市場供給過多，加上這些勞動者在面臨產業結構調整時難以轉入較高層次的產業，一旦工作機會減少，始終只能在失業及低薪工作中打轉，並在非典型工作等不穩定就業間被迫做「自願性的選擇」，因此「彈性」與「安全」究竟何者為重，也被國際間討論許久。本章試著以全球化下不穩定的就業市場，討論彈性與安全間的關連性，以作為本論

<sup>21</sup> 「安全」可分成四種形式項目以提供勞動保護，「工作安全」(job security) 意指特定雇主聘用特定工作的確定性、就業安全(employment security) 是指工作者保有或是獲得就業機會的確定性、所得安全(income security) 指的是當支薪工作停止時所能夠獲得的收入保障、連結安全(combination security) 則是指支薪工作能與其他社會責任相互連結的確定性。

文研究標的之時空背景。

## 第一節 全球化

### 壹、全球化的概念

從 1960 年開始，全球化的概念開始萌芽，但卻沒有一個明確的定義。全球化所涵蓋的範圍十分廣泛，包含了政治、經濟、文化、媒體、科技、勞動、生態環境等面向而這些因素也有相互系統性的影響。所以我們可以從社會系統的分化生產，和互動的角度來探索全球化的內涵。而將全球化詮釋為一種歷史的過程發展，其發展主要是源於整各社會狀態互動整合的結果<sup>22</sup>。

全球化是一個持續進行的過程。正如 Beck (1994) 所說，當下所形成的全球化是指一個動態、辯證的過程，由政治、經濟和跨國行動者所運作，發展跨越、穿越民族國家主權與管制能力的行為，如跨國企業、國際組織、全球網絡化的非營利組織及非政府組織等。因此，全球化強調超越國家及跨全世界性的組織活動，使各國家的界線消失，形成一個動態的連線。

Giddens 指出全球化被視為一股強而有力的轉型力量，這股力量將是引發社會、經濟、管理機制以及世界秩序大規模變動的主要原因。

在不斷進行的動態過程，包含市場、民族國家以及科技的無情整合，其徹底之程度為歷來所僅見，一種讓個人、企業以及民族國家，得以用比以前更廣泛、更快、更深以及更便宜的方法來接觸世界，背後的驅策理念就是自由市場資本主義 (free-market capitalism)，全球化意味著將自由市場資本主義散步到全世界每一個國家<sup>23</sup>。

---

<sup>22</sup> Held, D., Anthony, M., David, G. and Jonathan, P. , 1999, *Global Transformations : Politics, Economics and Culture*. , Oxford : Polity Press .

<sup>23</sup> 郭麗玉，民 95，全球化與跨國集體協商之研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文，p.11。

隨著科技不斷突破的發展下，由於傳播、通訊、運輸、交通技術之媒介，人類之需求與品味趨於同化，世界各國之經濟越來越緊密，透過多邊談判及國際潮流的壓力，各國紛紛降低或解除貿易、投資、企業股權移動之障礙，創造出更開放、更自由的國際經濟環境。就企業而言，國籍的意義已日漸泯滅，取而代之的是經濟實力雄的多國籍企業及跨國企業。另一方面國與國間在複雜而頻密的經濟交流下，彼此間相互依存關係升高，國界的觀念因而逐漸淡化、移民、文化流傳、資訊傳播越來越不受限制。

無論全球化有各種不同之說法，可以確定的是，今日經濟全球化不論就實際面或者影響力，均與十九世紀的情形不同。就資本流動的內容來看，十九世紀注重的是長期投資，但今日的投資金額主要是以短期操作為主，而今日的跨國生產則是以產品零組件為主；生產型態也由過去資本主義的海外市場掠奪、資源佔有及勞力壓榨，轉為國際化分工，互惠互利的跨國經營模式。國際金融市場愈形成熟，與通訊科技的經營等所產生結合，使金融交易在彈指之間完成；資訊通訊科技整合、企業互動加深、商品多樣化、產業競爭及金融控制力等，對各國政治、經濟、社會、文化、環境、企業有很大的影響，正因如此，國家機器的力量與因應能力就受到前所未有的考驗。

基本上，全球化廣義的分成三個學派論點，其間主要差異在於國家角色、定位及對環境改變的因素提出相異的看法。包括超全球主義論〈Hyperglobalist Thesis〉、懷疑論〈Sceptical Thesis〉、轉型主義論〈Transformationalist Thesis〉。

#### 一、超全球主義論

超全球主義論者主張經濟全球化正分配全球經濟領域的新競爭形態，傳統的南北分也逐漸為時代所淘汰，全球分工型態以更複雜的經濟權力結構取代傳統的核心-邊陲結構。全球經濟體系為新自由經濟主義之意識型態所結合。此派學者

認為全球化目前已成為一種新的浪潮，改變了傳統上對經濟、國家與社會間關係的既定形式，國家經濟也逐漸成為跨國體系與全球網絡的定點，在經濟全球化的過程中，透過貿易、金融等跨國網絡，引導經濟活動脫離國家掌控，國家喪失了主導權，市場機制自由運作形成了主宰。

## 二、懷疑論

懷疑論者認為，無論真正驅使全球化動力為何，國際化並未改變南北國家的不平等狀態。對國際化導致全球經濟徹底重建的說法普遍抱持輕蔑的態度，全球化只步過是一個流行的辭彙，從 19 世紀以來的世界貿易投資、勞工交流的資料當中顯示，當代經濟的互賴程度並非是現代才有的特有狀態。事實上只是國際間的貿易往來更加頻繁，而且大部份還是發生再那些限定的區域，分全球性的影響。國家控制的力量並未因此縮減反而有增強的趨勢。

## 三、轉型主義論

轉型主義論者認為全球化並非是一種新現象產生，但是全球化卻帶領著社會邁向一種新的秩序，全球化是一個強而有力的驅動力使世界秩序發生大轉變重新建構或再造國家的權力、統治權威，因此全球化實際上是一種轉型的過程。轉型主義把全球化看成是一種動態性、偶發性的歷史過程，對未來發展並沒有一定的主張，不會預言國家社會未來的方向，只用一種中立之立場，要求大家重視此轉型浪潮並做適當之回應。

## 貳、經濟全球化

全球化的面向是多元的，包括經濟、通訊技術、工作組織、政治、文化、公民社會和環境生態等。其中，全球市場的形成，始於十六世紀長程的國際貿易、商業資本主義和重商主義的發展。經過十八世紀中葉工業革命後的工業化和現代

化、十九世紀至二十世紀跨國公司的興起，以及 1980 年代資訊科技發展、金融市場開放、民營化和政府解除管制等，當前全球市場與經濟已形成特殊強大的力量，企圖掙脫國家的控制，甚至威脅國家主權；而其間跨國公司更以全球市場為基礎，重構全球的生產消費關係。進而言之，由 1990 年代至今，興起的新衣波全球化不只在質與量上均與先前的全球化很不同；更重要的是，其具有相當新自由主義取向，強調國家解除管制和經濟自由化。由於面臨 1970 年代以來停滯性通貨膨脹的經濟危機，各國政府與企業自 1980 年代開始莫不學習英美新自由主義政策，紛紛採取解除政府管制、國際化與經濟自由化等策略。

經濟全球化是一種不均等的狀態來發展。基本上分成三個時期：國際化時期〈Internationalization〉、多國企業時期〈Multinationalization〉與全球化時期〈Globalization〉<sup>24</sup>。

#### 一、國際化時期〈Internationalization〉

世界貿易在 1870 年至 1914 年期間，達到了最高峰，鐵路、蒸氣機、電報等等的發展，世界的距離開始縮短，原料、產品與市場間能做更快速的流通。此時開始有了工廠與生產線的生產制度，而企業的生產大都是在本國進行。不過工廠內的工作環境普遍不佳，使的社會開始有一股保障工作者權益的風潮興起。直得注意的是，這樣時期的貿易成長模式有著帝國主義的性格，非工業化國家跟工業化國家的往來，大都是將初級的產品運送到歐美、交換歐洲製品，在 1914 年的世界貿易只有 11% 在初級產品生產國之間進行，英國在 19 世紀後半期領先，是最大的貿易國家，其他國家則逐漸攀升，即使在兩次世界大戰的期間，世界貿易就數據上來看，仍是由美國與西歐國家所支配。

---

<sup>24</sup> 顏祥鸞，民 91，全球化對台灣勞動市場衝擊，第八屆中華經濟協作系統國際研討會。

## 二、多國企業時期〈Multinationalization〉

本時期主要是以美國為中心，戰後的 1950 年代至 1960 年代，跨國界的公司將總公司設立在美國本土，投資海外分公司，以擴張本國的利益，在面臨 1970 年代日本企業的挑戰同時，原本施行極致的福特主義生產線之美國公司開始將生產線移轉到成本較低之市場，再將成品出口回高薪資的國家。此現象造成了先進國家當中勞動市場嚴重的分歧。一方面技術的進步可以取代非技術性的勞動人口，成本的負擔又會使雇主解僱在本國企業生產的大量低技術勞工，而較偏好於僱用有技術勞工，試圖將其生產轉型成製造有高附加價值的商品，使得勞工內部便形成了核心「圈內人」以及邊緣「圈外人」之間的嚴重差距。另一方面雇主甚至可能將整條生產線搬移到開發中國家，以更低廉的勞動力來取代本國勞動力，這無論是對被投資生產的國家，或者是投資母國的低技術勞工來說，其勞動價值都遭到了貶低。

## 三、全球化時期〈Globalization〉

從這個時期，跨國公司有著更進一步的發展，不再以國界限為限，企業之間的關係更為多元與複雜，從策略聯盟到轉包等等，要求成本低、高效率之生產，服務業的跨國企業也迅速擴張，同時企業仍在世界各地尋找著更為低廉的勞動力。

由以上三個時期的過程可知，全球的經濟貿易自工業革命革命以來就不曾停下過腳步，隨著資本家能力的擴張，跨國企業型態的複雜化，開始往母國之外俱有投資與生產優勢的地區發展。但在這個程當中，獲益最大的並不是被投資並進行生產的國家，而是將總公司設在母國的企業。更諷刺的是，母國遭分割的大部分勞動者也沒有因此獲利，反而走向不利之發展。在了解了經濟全球化的過程

後，觀察現代經濟全球化也必須注意三到個面向<sup>25</sup>：

### 一、金融全球化

跨國移動的資本與外人直接投資〈FDI〉的額度均有大幅的成長；企業的集資工具從 80 年代也有著不同的變化，除了與銀行的往來外，還可以透過國際證券市場籌措資金，私人金控部門越來越不受國家控制，甚至還能控制國家總體經濟的發展走向，相對的國家必須放寬原有的金融管制促進流通，甚至還要吸引資金入本國，這使得國家的充份就業政策上發生困難。

### 二、貿易與生產國際化

隨著各國貿易往來的頻繁，生產也有跨國化的現象。跨國企業生產形式有著重大變化，將生產鏈中某依段生產過程透過外包的方式交由發展中國家的企業生產，利用當地廉價勞動力來降低生產成本。這些跨國企業的重要性，可以由這些企業貿易數額的往來占了世界貿易的三分之一而更顯出其所產生之影響。

### 三、國際勞動力移動

相對已開國家的人口成長趨緩，以及勞動成本的高漲，開發中國家中卻有著人口成長的壓力和工作會有限的現象。勞動力的國際移動對於國際勞動市場的影響是深鉅的。所移動的有可能是高科技的人才，也可能是低階層技術的勞動力。這些移動之勞動力，一方面對於國家的社會福利體系造成影響，一方面雖然對於移入國的經濟成長有正面的貢獻，但又對於國內之勞動市場造成排擠效應。

### 參、全球化現象與反全球化

#### 一、全球化之現象

---

<sup>25</sup> 呂健德，民 90，從福利國家到競爭式國家-全球化與福利國家的危機，台灣社會學 2，中央研究院社會學研究所，p.268-272。

全球化帶動經濟體系的發達，交易經常透過散置於不同國家的眾多經濟行動者連結起來的跨國網絡來實現<sup>26</sup>。國際勞工組織研究報告指出，全球化早成國際性網絡企業的發展，並促使大企業或跨國性公司組織策略聯盟，透過設計而使「彈性勞動力」產生。

自第二次世界大戰結束以來，跨國企業的全球性擴張問題在國際政治經濟的議題中引起廣泛的爭議。跨國企業是全球化下的產物，或許她們可以代替民族國家將技術移轉至開發中國家，並且將全球的經濟整合成依交織互惠的網絡；但反對者則認為跨國企業無疑是帝國主義的侵略者，跨國企業味了追求其自身最大利益，不顧一切地犧牲其他人權益。同時也讓這些國家陷入了政治上依附<sup>27</sup>，但經濟卻無法獨立發展的局面。在新自由主義之下，市場和投資的去管制化讓跨國企業有了更大的發展空間，「自由」市場讓跨國企業擁有了絕對的操控權，由於在全球化的影響下，政策的成效往往大不如前，因此各國政府當局的干預也日益減少。

基本上國際間的規定和協定都是傾向跨國企業的擴張，在第二次大戰前西方的國際法及針對外國投資提供保護，各種的專利與版權的保護幾乎都是為此目的而設，戰後的協定更強化了此一功能。近幾年來，跨國企業在發源國以外的員工數及產值占整個集團的比率持續提高，股權的全球分散性也持續增加，甚至為了節稅也將總部移至其他國家。並且從 1997 年以來跨國企業不斷進行合併的動作，讓跨國企業更名符其實。

許多企業在面對日廠日益競爭的趨勢下，與全球分工體系相結合成為企業得以生存發展與提升競爭力的關鍵。跨國企業在經濟整合的社會中扮演著重要的角色，有越來越多的跨國企業將工作位置遷移至勞動成本較低的地區，以降低人力成本的支出。而在資訊、技術、交通發達的條件下，企業可將製品與製程分開，

<sup>26</sup> 鄭陸霖，民 88，「一個半邊陲的浮現與隱藏：國際鞋類市場網絡重組下的生產外移」，台灣社會研究季刊 35 期，p.12。

<sup>27</sup> 企業會評估該政府對她們的幫助程度或效益，進而透過各種手段如政治捐獻等方式干預選舉結果，亦可能影響到當地政府公共政策的制定。

透過國際之間的勞動分工，以最低本製成商品，已獲得最大利潤。國際間資金流動快速，也打破傳統既有的勞動市場結構，例如工作型態的轉變、失業率升高、勞動市場彈性化，工作型態轉型使的低技術勞工面臨淘汰的窘境，以及勞動條件向下調整。全球經濟自化的狀況下，「去管制化」和「自由化」使的跨國企業無止境的擴張，國內資金和廠商大量外移，引發國內失業率惡化與貧富差距擴大，並移動至工資低廉，環保以及勞動法令不完備之國家，提供當地勞工低劣的勞動條件以及工作環境，也造成了當地的環境污染，因此出現了反全球化的聲浪。

## 二、反全球化運動

反全球化也是全球化的一部份。反全球化運動是一種由上而下，對於全球化採取反省和檢討的力量，這股力量展現在 1999 年底西雅圖反對 WTO 的大規模遊行中，掀起了反全球化和反資本國際機構運動的高潮，至此之後，許多國際性關於經濟、貿易、全球化議題的會議，都有大規模的示威抗議行動。

這些參與的團體包括工會、環保、性別、文化等社會運動團體以及非政府組織，其一致的目標就是反對全球化過程中的「去管制化」、「自由化」和「私有化」，因為在這些過程中不但犧牲，也侵犯了廣大人民的利益。這種型態的全球化僅是利益集中於少數階級的全球化，引發了長期失業、貧窮、生態環境汙染等嚴重問題。這些反全球化的議題可歸納為以下幾點<sup>28</sup>：第一、在有關跨國公司方面：她們限制跨國公司無限擴張，以及對於第三世界勞工勞動條件的剝削，強制跨國公司承認其所屬各地工人所組織的國際性工會協商談判權，向大財團徵收累進稅，並且將公司的利益關係人從股東擴及至其他利益關係者〈例如員工、消費者〉任何嚴重侵害利益關係人的權力者取消其上市的資格；反對財團壟斷有關民生消費的事業。第二、在勞動條件方面：要求各國提高勞動標準，減少高度發展國家與低度發展國家勞動條件的差距。第三、在貿易自由方面：任何國際經濟會議〈WTO、

<sup>28</sup> 趙汝婷，民 93，全球化趨勢下的國際勞工運動，國立中正大學勞工研究所碩士論文，p.19-20。

APEC、NAFTA〉都不能再擴大在金融、投資、貿易上的「自由化」；地區經濟及貿易上的整合，有關勞動、環境、社區、婦女、兒童權益的保障不僅必須置於首要位置，亦要向最高標準看齊，不得因惡性競爭使相關保護標準低落；人民的需要和糧食安全高於自由貿易。第四、在政府政策方面：要求政府首先應解決失業問題、縮小貧富差距及環境保護，並且限制壟斷資本對於人民的剝削，維持公營事業反對全面的民營化，公共利益事業應收歸國有；增強對勞工、婦女、消費者、生態的法律保護。第五、有關環境保護的議題上：反對一切因經濟行為而對環境造成危害的行為，全面禁止核武及核電的發展，反對破壞生態的生物科技。第六、其他議題則包括：取消第三世界國家的債務，全面檢討「出口導向」的經濟發展模式。

## 第二節 全球化下的勞動市場

### 壹、彈性化與去規制化

戰後西方先進國家受到美國經濟危機的影響，面臨了空前的經濟衰退，不但失業率高漲，連帶發生通貨膨脹危機，為了解決這些問題，凱因斯福利國家焉然產生，當時凱因斯福利國家所採行的充分就業及高度社會福利，構成結合經濟成長與社會安全的絕佳組合。但在 1980 年代時期，由於金融以及貿易的國際化趨勢，使的「一國的凱因斯國家」面臨危機<sup>29</sup>。

「一國的凱因斯國家」的弱化，表示安全穩定的就業市場及制度式的社會福利保障將被動條件較低與較缺乏勞動保障的彈性化市場所取代，究其原因，不難發現全球化的影響使的社會與產業結構的轉變而致。全球化的影響下，資金大量

<sup>29</sup> Mishra, R., 1999, Employment, 'labour market and income : growing insecurity and inequality.' in Globalization and the Welfare State, Cheltenham : Edward Elgar.

的流動，跨國企業對於投資國的影響力增加，另一方面，生產技術進步，使全球過度生產的情況更加惡化，產品供過於求，必定以削價的方式競爭，對於消費者看起來似乎是一件好事，但消費者多數也是領取薪資的生產者，一旦公司的產品價格下跌，公司的營利狀況也會隨之降低，工作者的薪資也會受到影響下降。如果公司因營利降低而倒閉或裁員，工作機會將會消失，消費者無法購買產品，使產能過剩更加嚴重，競爭更加激烈，如此的惡性循環，最後受到影響最大的還是廣大的受薪階級，更何況電腦、自動化的機械和其他由電腦控制的製造科技，也嚴重的取代低階、低技術性工人的工作機會；在產業結構方面，製造業所佔的比重漸漸減少，轉而以服務業為主，而製造業大量釋出之勞動力，亦無法完全被服務業吸收，因此勞動者力量更趨於分散，加上跨國企業具有移動自由的特性，相較於資本而言，移動性較低的勞工對於資本家的議價能力也下降；對於國家力量而言，跨國企業以經濟力量來主導一國國家主權，加上資本移動快速的特性，當被投資國採高稅收推動國家福利時，跨國企業選擇出走或採行政策干預，使的福利過家制度無法繼續下去。

在歐洲，彈性化漸漸等同於放寬勞動市場管制，勞動市場彈性化的目的在降低僵固性，所以必須去規制化並限制政府過度干預，「去管制化」可是為彈性化的工具之一，勞動市場彈性化也是去管制化的結果<sup>30</sup>。在 1985 年 OECD 就提出對於「彈性化的三種涵義」，分別是勞動力流動的彈性化、勞動力成本的彈性化、企業內部勞動力的彈性運用<sup>31</sup>。這三種彈性化的對象可以分成兩個面向，一是企業對於勞動力的運用上有更彈性的調配；二是對於勞動者本身有面對變化快速環境的適應能力。以往的分析較常見的是由企業彈性化的觀點出發，但 Regini 將企業運用彈性化的意義分成組織的彈性與勞動力的彈性。組織彈性的意義為：在不同的組合下，使用資源與勞動者去適應市場條件的變化；勞動力的彈性則指有

---

<sup>30</sup> Regini, M., 2000, 'The dilemmas of labour market regulation.' in Why deregulate labour market?, edited by G.Esping-Andersen, M. Regini. Oxford, p.15-17。

<sup>31</sup> 劉梅君，民 90 年，「工時」鬥爭的政治經濟學批判，政大勞動學報，p.25。

能力對於不同的勞動關係因素進行組合<sup>32</sup>，並將有關企業運用彈性勞動力歸納出以下四點：

#### 〈一〉數量的彈性

為了因應景氣的變動，企業透過勞動力數量的調整來達到經營最佳效用的目的。通常是採用非典型、臨時性及不定期契約工來替代企業所需之勞工數量，工作性質屬於較低技術、替代性高的工作為多。

#### 〈二〉功能彈性化

屬於公司內部勞動力市場之調整，雇主透過訓練和再訓練的過程使企業內部的員工成為多技能，增加員工在企業內部水平或垂直流動的可能性，更可因應市場的多變化性，不致浪費企業對於員工的人力資源培養。

#### 〈三〉工資的彈性

將原本限定是集體工資協商或是法令強制規定的規範，放寬為在某一些特定的領域或是職業團體中實施工資協商制度，也就是擴張工資協商的自由度，增加工資的彈性化，以因應變化快速的市場需求。

#### 〈四〉臨時性的彈性

為因應市場的需求，企業對於某些具季節性或循環性工作，需要更多的彈性調整，這類的工作通常最需要彈性運用的是在於工作時間的調配，故對於此類勞工，多採非典型僱用模式。

總言之，彈性化生產的政策一開始被提倡是為了因應後福特主義的生產體制。相對於福特主義的大量生產，後福特主義的製造業與服務業所需的勞動力是

<sup>32</sup> 勞動關係因素只工資階層、技術、工作時間、工作安全制度等。

更具彈性化的，它也具體落實在企業運用勞動力或者表現在勞動者本身。而「去規制化」的概念並不是完全拒絕國家干預的意思，而是國家在原有的政策與原則下，為了活絡勞動市場，增加企業競爭力，降低失業率與增加就業機會，所作的管制上的調整，以適應環境需要。雖然說經濟全球化下，跨國企業往往勞動力成本低廉且法規彈性的國家移動，使的一些國家對於維持勞動基準有不小之壓力，但去規制化絕非自由市場主義者所說「解除勞動市場法治的保護」，而是需要更多可應變與彈性的做法來對於僵化的法規做重新思考與修正。

## 貳、勞動市場的轉變

### 一、以世界性的觀點而言

對整個世界勞動市場而言，此波的全球化延續自 70 年代末期以來之新自由主義之看法，特別強調在市場自由化理念中，各類解除管制措施之重要性，當然亦包括各類放寬對勞動市場之規制在內。傳統福特主義大量生產的模式逐漸式微，所謂「及時」〈just in time〉生產方式開始盛行，伴隨此一階段產業自動化及知識經濟的興起，更讓所謂「緊縮生產」〈lean production〉方式風行一時，影響所及必也會造成傳統勞資關係及勞動法制不得不做進一步之調整，對於勞動者權益也會產生一定程度之衝擊。此外，勞動市場之解除管制，也使的勞動市場彈性化的觀念更易倡行，除勞動條件及工資等，都以獲取最大利潤及發揮最大生產力為依歸而加以彈性化，甚至連僱用工人及生產方式也都因彈性化之推動，造成勞動者在就業安全與勞動條件低落之結果，至於工會則因勞動力的分化，而近一步的被邊緣化。此外，經濟全球化勢必讓國際資金流動更快速，在國際競爭壓力下，許多跨國公司因應而生，讓生產、消費、銷售之過程進一步國際化，造成更多的勞動者成為「世界市場工廠」勞工之結果，在這個全球化勞動市場的轉變過程中，對於全球的勞動者所面臨之衝擊是可想而知的。

其次，經濟區域整合之興起，雖然是全球化之一種反挫，但在特定的區塊內資金、貨品及勞工之自由流動，也與全球化各類現象有異曲同工之妙。一般而言，這些經濟區域體或是如歐洲聯盟，希望透過所謂「調和」之手段，來設法將各國會員國之勞動法制及措施趨向一統，或也有採用透過提升會員國內勞動基準之方式，來達到保障勞動者權益之目的，諸如北美勞動事務合作協定之作法。雖然這些措施成效不一，但至少也表示了在全球經貿合作的發展過程當中，勞動者基本權利及一般福祉是無法被忽略的<sup>33</sup>。

最後，全球化對於國家國內勞動市場的衝擊最明顯者莫過於因為經濟轉型所帶來之嚴重結構性失業問題，由於自動化、彈性化及解除管制等因素之影響，勞動者之就業安全直接受到威脅，而資金外流及移地生產的結果，更造成低度技術傳統產業勞工幾乎無法立足，即使能勉強保住工作機會，真實工資之壓縮，使得所得不均的社會現象更為惡化。此外，在全球化過程加速後，由而勞動契約及工作表現益趨彈性化，加上非典型僱用與非正式經濟的興起，勢必讓傳統工會之角色更受到擠壓，因此在集體與各別勞資關係之相關法規逐漸失靈的情況下，如何設法一方面維持經濟成長，一方面設法提供勞動者最低程度之保障，將是各國所要面對之嚴肅課題。

## 二、以產業觀點而言

有鑑於歐、美，全球化與資訊化的發展使得的勞動市場對於高技術勞動力的需求上升，低技術勞動力需求相應下降的結構性轉變。美、英等國因勞動市場相對彈性而出現高技術勞動力實質工資相對上漲的趨勢；德、義等歐陸國家則因勞動市場相對僵固而面臨著低技術勞動市失業嚴重，失業率居高不下的難題；部分OECD 國家甚至同時出現低技術勞動力相對工資下降，且低技術勞動力失業人數漸增的現象。凡此全球化的競爭趨勢下，在在都顯示低技術勞動力正處於不利的

<sup>33</sup> 焦興鎧，民 93，全球化與基本人權之保障，理論與政策，p.79。

劣勢。而全球化對勞動市場結構變動的影響管道，主要可以歸結為以下兩因素<sup>34</sup>：

#### 〈一〉、產業間結構的調整

在全球化的過程中，開發中國家或第三世界國家常藉由外人直接投資〈foreign direct investment, FDI〉取得豐渥資金以及先進的技術，再挾其低廉勞動成本的競爭優勢，大幅削弱已開發國家或成長相對較快開發中國家〈如台灣、新加坡、韓國、香港等〉之勞力密集產業的利基，促使已開國家與上述國家之技術密集產業結構的比重相對提高。由於技術密集產業對高科技勞動力的需求相對較強，因此，在已開發國家或成長較快速開發中國家之勞動市場上，高技術勞動力的需求將上升，低技術勞動力需求則相對下降，勞動就業結構即改變。

#### 〈二〉、產業內技術進步

近年來大部分的已開發國家與開發中國家的國內產業，不論時勞力密集性或者技術密集性，為擴大利基紛紛選擇生產較高品質、功能精密產品，已與低勞動成本國家的技術層次產品做一市場區隔，其生產技術明顯呈現人力運用偏向高技術層次的型態。所謂人力運用偏向高技術層次是指在技術升級的過程中，產業因研發創新與精密機器資本來操作管理上的需要，傾向多僱用高科技人力，造成高科技勞動力僱用比例相對提升的現象。因此，在勞動市場上，低技術勞動力的就業機會相對縮減。

總而言之，在全球化的帶動之下，已開發與某些較進步的開發中國家之勞動市場結構，一方面因為國際間比較利益的狀況下所產生的結構調整，另一方面由於各產業技術的進步，使的人力的運用以及需求較偏重高技術勞動力，因此高技術勞動力受僱比例上升，而低技術勞動力則面臨需求下降的困境；但近來由於全球金融風暴，可想而知對於低技術勞動力的僱用無疑更是雪上加霜。

---

<sup>34</sup> 張瀨云，民 90，全球化與台灣勞動受雇結構轉變，經濟情勢暨評論，p.87-88。

## 參、非典型僱用的興起

1990 年代所盛行的全球化，使的各國採取企業國際化與解除管制的措施，不論是產品市場、資本市場、勞動市場都一樣被全面性的市場力量所主導。市場不但掌握經濟發展的過程與模式，也決定國家政策的走向；市場所主導的企業化和勞動市場彈性化，也正在形塑各國的產業優勢和新的就業關係。但是各國彈性勞動市場改革內容呈現不同之風貌與特色，例如北歐的再商品化與積極勞動市場措施，歐陸的強化勞動市場與家庭、非營利組織之關係，以及英美的更加自由化、彈性化的勞動市場等<sup>35</sup>。但彈性化市場的改革也帶來相關的許多問題，如社會不平等擴大、失業問題與低度就業，不穩定的工作型態，或者社會政策的定位問題。在全球化下勞動市場要求彈性，因此各種非典型工作興起，有些論者認為非典型工作的興起，代表的是不穩定就業的增加與便宜勞工邊陲化的現象；有些論者認為非典型工作的工作形式，不僅是提供婦女進入有給薪工作的橋樑，亦是提高勞動參與率以及解決失業的一帖良藥。悲觀的人認為，非典型僱用對於全職工作是一種威脅，雇主將會傾向僱用非典型工作者來取代正職工作，更是對於婦女造成不公平待遇的來源；樂觀者認為，非典型僱用不但可以使不能從事全職工作者有更多的就業選擇，在時間與工作的調配上更能靈活運用。因此可以說，全球化改變了全球經濟的模式，企業為了維持競爭力，需要能在業務尖峰與衰退期彈性的運用人力，而產業的外移，也使的失業人口不得不接受如此的勞動型態，但往往這些失業的人都是屬於全球化下，產業結構改變所釋出的低技術性勞動者。

彈性化的落實在企業方面就是非典型僱用的使用，Harvey〈1989〉認為，企業傾向採行彈性積累〈flexible accumulation〉的改革，以去除先前福特主義〈即工業主義〉大規模生產與機械化管理的僵化〈rigidity〉現象；而此彈性生產所強調的是及時生產〈just-in-time production〉和外包制〈outsourcing〉，並且透過世界性的地理分工，以整合資本主義累積的體系。對於勞動市場結構造

<sup>35</sup> 李碧涵，民 91，「勞動體制的發展：全球化下的挑戰與改革」，社會政策與社會工作學刊，p.187。

成徹底的重構；企業企圖減少核心〈即全時〉員工的僱用，而增加僱用彈性工時、部份工時或臨時性派遣的勞工。當企業面臨激烈競爭、市場劇變，與利潤減少時，雇主常會利用已被弱化的工會或過剩勞動力，推動更具彈性的工作制度與勞動契約，而將一般就業導向更加仰賴部份工時、暫時性工作或轉包的工作安排。其結果是，如 Harvey 指出的如下圖的勞動市場結構。

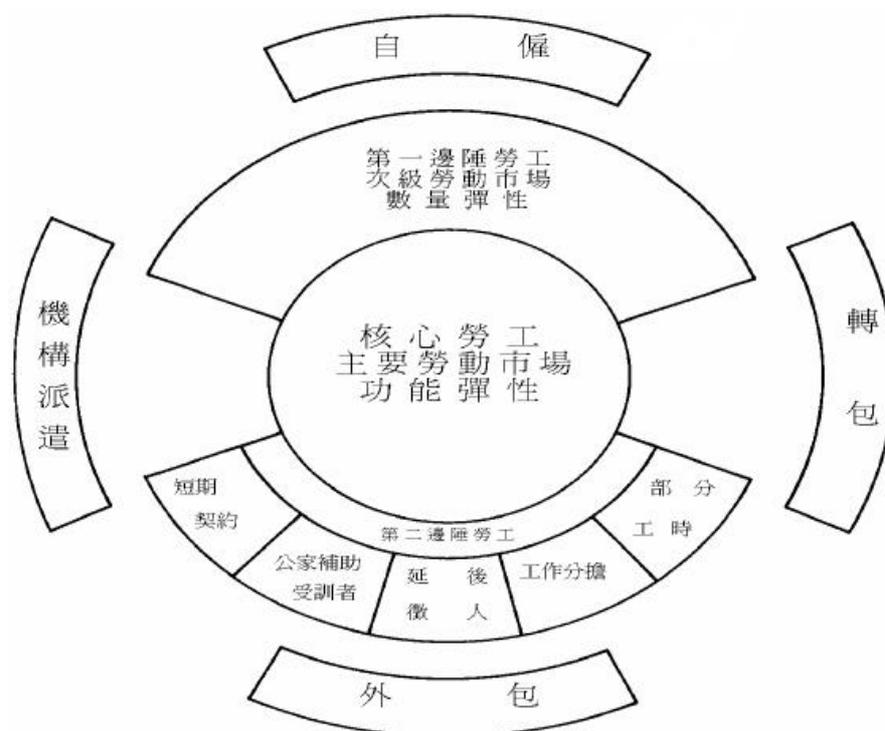


圖 2-1 Harvey 的勞動市場結構

在圖 2-1 的勞動市場結構中，最中間的核心員工〈the core〉部分，指的是主要的勞動市場〈primary labor market〉，這是一個逐漸緊縮的群體；它是由全時、具永久地位，而且對組織的長遠發展具有重要性的員工所組成。儘管這一群員工享受較大的工作保障、較佳的升遷和在受訓練的前景，以及較豐的年金、保險和其他福利待遇，但他們同時也被指望更能適應、更具彈性，而且如果必要的話，是地理上可流動的。因此，在公司面臨困難時，要解僱這一些核心員工的

潛在成本，將會造成公司必須外包高層次的職務〈從設計至廣告和財務管理〉，將只留下非常小的經理群體。其次，在核心周圍的邊陲〈the periphery〉，則包含了兩個相當不同的群體。第一個邊陲群體，是由全時員工組成的次級勞動市場〈secondary labor market〉；其技術是隨時可由勞動市場取得的，如文書、秘書、事務員，與低技術的體力勞工。由於升遷機會少，這群邊陲員工有很高的流動率，而且在數量上相當具彈性。第二個邊陲體，再數量彈性上都比第一個邊陲體更大；它是由部份工時工作者、自由工作者、定期契約工、機構派遣工、轉包工和公家補助受訓者組成，而且其工作保障比前一個邊陲體更少。Harvey 認為，這樣彈性的就業安排並不會產生很大的工作不滿意，因為彈性有時候是雙方互利的。但若是保險涵蓋範圍、年金權以及工資水準和工作保障來看，以全體勞動力總體效果而言，絕對不是正面的。因此，彈性化勞動市場的趨勢是減少核心員工數目，並且當時機不好時更加仰賴可以快速上工和可以快速、降低解僱成本的邊緣勞動力<sup>36</sup>。

經濟全球化競爭下，跨國性企業基於全球佈局運籌的需求，勞動力市場彈性化要求是必然的，它提供企業彈性的空間，讓企業能夠依據市場狀況調整勞動力，成為企業成本控制的重要機制。這促成了企業減少僱用核心、全時勞工雇用，而增加兼職、暫時性、短期性工作等非典型工作型態勞工的僱用。雖然說從雇主、企業、人力資源角度來看，勞動市場彈性化可以使企業快速調整員工的數量、工作時間、工作內容，且不必承擔太大風險及勞動成本，而使得企業獲得最大利益。但勞動市場彈性化最大的問題在於「雙元化 (dualization)」，亦即勞動市場愈來愈多的非典型邊緣性工作的勞動者出現，與典型核心工作之勞動者，其在工資、社會安全保障機制、勞動條件及勞動權益的提供享有上均有明顯的差距，而形成勞動市場雙元化結構。非典型工作及邊緣性工作的勞動者，難以受到社會安全制度之保障，再加上其缺乏集體談判條款的制約、沒有嚴格的僱用和解僱程序、缺乏職業訓練及向上流動機會、工作性質高流動性與高度失業不確定性，使

<sup>36</sup> Harvey, David, 1998, *The Condition of Postmodernity*, Cambridge, MA: Blackwell, p150-152。

其成為被勞動市場潛在排除的一大群人，當僱主回應市場需求水平的變化而調整僱員數量時，大大增加了他們失業或從事非典型就業的可能性。

### 第三節 彈性與安全

#### 壹、「安全」與「彈性」的爭論

一九九〇年代後針對勞動市場彈性的發展，有兩種正反意見的辯論。主張勞動市場去管制化者認為，勞動市場越是接近不受干擾的狀態，就越能達成有效率的就業目標，因此為因應勞動市場彈性的興盛，必須放寬就業保護立法規範，此舉對於經濟發展與失業問題的紓解是正面的。但是在同時，反對解除勞動市場管制有所疑慮者，其原因在於勞動市場去管制化會提高風險，同時擔心已經建制成形，運作經年的社會保障制度與標準，會出現鬆動，將可能會動搖整體社會的發展基礎，造成更多之社會問題。這些反對者認為，勞動市場彈性化使勞動者的生存面臨負面的不確定性的風險，整體經濟的永續發展也受到挑戰，同時勞動市場彈性化產生越來越多的非典型工作者，他們感受到的強烈勞動市場風險與就業不安全感，這與典型工作者體認長期穩定僱用關係感受有著明顯的不同，使勞動市場出現「區隔化」的現象，在此，反對者所強調的是「勞動市場彈性化」擴大與「勞動保護」弱化之間關連性的問題<sup>37</sup>。由上述爭論可知，其爭論的核心議題在於「是否要順應勞動市場彈性的需求，放寬就業保護立法規範」，若放寬立法，這將使勞動者面臨勞動市場風險的擴大，但若不順應勞動市場彈性的趨勢，則產業人力運用僵固，將難以因應激烈全球化下的產業競爭壓力。

最明顯的例子就是近來歐洲勞動市場模式與英美勞動市場模式的比較，此比較認為歐洲「僵化症」或勞動市場無彈性造成了歐洲的高失業率，應效法美國採

<sup>37</sup> 李健鴻，民 96，台灣勞動立法之政策變革：彈性安全觀點的分析，政大勞動學報，p.96。

取高彈性的勞動市場措施以降低失業率。但OECD的國家在推動勞動市場彈性化並不順利，失業率依然沒有改善，以非典型僱用來說，失業率越高，非典型僱用的比例也越高，並且造成了更多因工作不穩定之社會問題。因此對於解決勞動市場的相關問題步能單單以「安全」或者「彈性」來看待。

各國因為政治、社會、文化傳統的不同，在考量「安全」與「彈性」的政策選擇上就會有不同的作法，就算是同一套政策，在不同的國家、不同的時期，就會有不同的社會現象出現，所以每一個國家都會因本身的特殊性而採取不同的因應模式，若是從歐洲國家對於因應全球所採取的勞動政策來做為分類的話，可依循Esing-Anderson在1990年將福利國家分成三種模式的分類方式來觀察，這三種福利體制各有不同的特徵<sup>38</sup>：

#### 一、自由主義模型：

以英國、美國等盎格魯薩克遜國家為主。對於社會保障的政策是強調市場導向的只有針對重大危機的對象，例如長期失業者、貧窮、社會排除者，進行社會援助，也就是說社會扶助的對象是社會的低下階層。在面對全球性的競爭壓力下，讓勞動市場更加有彈性，國家漸漸解除干預勞動市場讓企業經營者可以壓低勞動成本增加競爭力，雖然製造出相當多的僱用機會，但增加的工作通常是較不穩定的工作〈precarious work〉，如部份工時、暫時性工作、短期性工作、契約工等為主，反而造成所得不公與貧富差距的擴大。

#### 二、社會民主模型

以北歐國家為主。北歐的社會民主國家以社會投資政策，針對家庭政策〈家庭形態改變、出生率下降〉與勞動市場政策〈服務部門的擴張、婦女勞動參與率的增加、技術勞工需求增加〉發展，這樣社會投資政策就像是將國家的預算投入

---

<sup>38</sup> 周玟琪，民 92，經濟全球化趨勢下台灣勞動法制的變遷與其發展意涵，國立中正大學勞工研究所碩士論文，p38-39。

促進就業，提高就業率，並針對長期失業的勞工積極提供工作機會及職業訓練，當然失業問題能獲得解決，但是卻加重了財政支出的負擔，陷入了惡性循環的財務危機。

### 三、保守主義模型

以歐陸國家為主。認為在維持現有的社會階級和社會地位下，追求國家穩定發展。在保守主義中，國家和市場都是福利分配的主導者，社會福利通常是家庭的輔助，他們鼓勵婦女劉在家中提供家務勞動。為了因應全球化的變遷，歐陸國家的回應策略是堅持高標準的勞動保護與福利政策，但也必須要對原本社會所設計的社會保障方案〈以男性製造業為主〉，調整勞動供給。這些勞動策略包括提高退休年齡、提高獲得補助的條件及減少社會補助的負擔。雖然維持原有的社會平等目標，但因受限於原有的保險方案，所以仍無法解決大量失業的問題。

為了維持整體勞動力的穩定與再生，某些社會機構的支撐以及福利國的政策都是少不了，當國家在面對全球化解除勞動市場管制，創造有利投資條件的環境之餘，也必須考慮到相對於資本在全球有較大的流動性，相對的勞動力流動性則小很多，因為勞動力大部分是屬於全國性或地方性的，因此國家角色必需在創造工作機會、提供教育訓練、基本社會保障，以及緩和失業問題等面向做適度的介入和干預。我們須了解，勞動市場並非純粹的經濟市場而已，它已經深入在個別的社會與地方，並對於各國政府的勞動政策、福利政策，以及經濟成長制度上等有相互牽引之關係。在全球化的經濟下，除了去規制化以及「彈性」的策略之外，還有許多社會「安全」方面的政策問題也是必須被考慮的。

### 貳、「彈性安全」的概念

一九九0年代中期之後，荷蘭與丹麥等國為了因應勞動市場彈性化產生的問

題，逐漸發展整合性的「彈性安全」概念，目前已經受到歐盟多數國家的重視，一九九七年時，歐盟執委會發表的綠皮報告書，就已經將彈性與安全兩項概念並列討論，至2003年時，更進一步正式將彈性與安全間達成平衡的目標，列入2003年歐洲就業綱領〈The 2003 European Employment Guideline〉，自此歐洲大力推動彈性安全政策，雖然各會員國實施的途徑與程度不同，但是彈性安全強調「勞動市場彈性化」與「社會安全保障」之間應該相互平衡發展的策略性理念，已成歐洲在面臨勞動市場快速變遷的情況下，另一種新的政策思維選擇<sup>39</sup>。

Wilthagen 在一九九八年首次提出彈性安全概念時，就已明確指出；彈性安全乃是以 Schmid 提出的「過渡性勞動市場理論」作為其理論背景，其原因乃是在全球化風潮的影響下，福特主義大量生產之方式明，顯然難以因應全球化對於產業之衝擊，因此必須揚棄福特主義時代所強調「全時、典型就業」的「完全就業模式」觀點，轉而採取新的「過渡性勞動市場」思維，來制訂勞動法與勞動市場政策<sup>40</sup>。以荷蘭來看，其彈性安全主要概念乃是核心工作者與非典型或彈性工作者的法律權〈勞動權〉與社會〈安全〉權兩者之間相關變化；同時需透過社會夥伴與政府之間協商及政策決定的方式來達成；並清楚的指出由工作中的社會安全〈security within a job〉轉變成工作社會安全〈security of job〉。而後 Wilthagen 更進一步說明彈性安全的概念，為一方面增加勞動市場中工作組織與勞資關係的彈性程度，另一方面則是提高勞動市場內外弱勢團體的安全性需求，求取「彈性化」與「安全性」兩者之間的平衡，形成「彈性安全」新政策發展方向<sup>41</sup>。

在後福特主義時代「彈性積累」的思維，使的人力運用日趨彈性化，各種新的工作型態相繼出現，使得許多的勞動者面臨勞動市場的風險越來越高<sup>42</sup>。勞動

<sup>39</sup>李健鴻，前揭文，p.97。

<sup>40</sup> Schmid, G, 1998, “Transitional labour Markets:A New European Employment Strategy”, Burlin:Wissenschaftszentrum Berlin fur Sozialforschung, Discussion p.98-206。

<sup>41</sup> 徐嘉蔚，民 98，勞動市場彈性安全-荷蘭與丹麥經驗之省思，國立政治大學勞工所碩士論文，p.9-10。

<sup>42</sup> 學者 Schmid 〈2006〉認為勞動市場主要風險有三種：1.長期失業者與特定對象失業者被排除

市場的風險增加，源自於勞動者在勞動市場內部與外部之間的過渡轉換越來越頻繁，因為越來越多的勞動者從事非典型工作的新工作型態，使的原有的勞動體制鬆動，造成勞動者的不利益。因此，彈性安全的概念，乃是一方面將勞動市場去管制化、放寬勞動法令，另一方面則是透過社會安全系統來補貼、或補償那些因去管制化而受到影響的勞動者。換言之，彈性安全企圖維持彈性與安全的平衡，創造勞資雙方雙贏的局面。

就如學者 Giddens 所說，全球化為一股強而有力的轉型力量，所涉及的範圍從主權、經濟、社會、文化、勞動等，所影響層級更是從國家到個人都不可避免（如圖 2-2），經濟全球化帶動跨國企業的興起，在比較法則的運用下，資本快速移動至可取得最大利潤之國家進行投資，不論是被投資國或投資國，在面對這些全球化的浪潮，各有不同程度上的衝擊。新自由主義者認為，越自由越不受管制，會讓世界經濟市場更有效率。事實上，在勞動市場方面，新自由主義者的說法並非正確，全球化所帶來的是傳統勞資關係的鬆脫，在去規制化以及彈性的要求下，企業為維持競爭力，紛紛改採彈性的運用人力，造成非典型僱用的興起，雖然非典型僱用的興起是全球化下不可避免的趨勢，但其所帶來不穩定的工作性質，使的傳統的勞動法規無法保護勞動者的基本權益，而所謂的「彈性」，就是犧牲勞動者的權益而成全企業競爭力的強化，使的貧富不均的現象越趨嚴重，二元化的勞動市場越趨明顯。

我們不能視全球化為無睹，同時必須防止企業利用全球化創造出對本國就業不利的條件，此外，對於勞動弱勢之保護與救助也不能忽視；如學者 Harvey 所說，在全球化之下，核心的勞動者工作是日漸縮小的，而企業往往傾向擴大非典型工作的人力運用，雖然說非典型僱用在勞動者不願意的狀況下，往往成為企業剝削勞動者的工具，但在無可避免的情況下，如何給予非典型僱用一個安定的性質，並在「彈性」與「安全」中依國內狀況採取平衡之作法，是刻不容緩的。通

---

於勞動市場外的風險；2.非典型工作者難以過渡移轉為典型工作者之風險；3.在職工作者因教育訓練不足導致就業能力薄弱的風險。

常這些非典型僱用，往往會牽扯到邊緣弱勢的勞動者，如果沒有一個完善配套措施，而只是默許企業利用非典型僱用來掩蓋國內失業率，當工作機會因產業出走而大量減少時，這些勞動市場上的邊緣勞動者往往是最先被遺棄的一群，因此更嚴重的失業以及社會問題就會因此產生，況且這些失業還不包括部份性失業與低度就業。

圖 2-2 全球化影響層級圖



## 第三章 全球化與台灣紡織染整業的挑戰

### 第一節 台灣紡織產業概況

自台灣光復以來，台灣的紡織產業在經濟發展一直以來扮演重要的角色。光復的初期，由於經濟環境的考量，政府決定將紡織業、肥料和電力事業列為優先發展的產業，並希望以針對民生需求的紡織產業，來帶動其他相關產業的發展。因此，在國家特意的保護和協助之下，針對紡織業提出許多保護、輔導、與鼓勵的措施、使的台灣一度成為紡織王國，紡織業也成為我國第一大創匯的產業，經歷了石油危機、各國對我國紡織品的配額限制、台幣大幅的升值與產業結構急速轉型等內外衝擊，以及近來自中國以及東南亞人力成本低廉國家與全球化的競爭壓力之下，紡織產業亦從傳統的 OEM 製造型態，逐漸轉型成為具有垂直整合與水平分工之全球銷售體系<sup>43</sup>。

#### 壹、台灣紡織產業的結構

台灣紡織相關產業基本上可以分為上游、中游、下游以原料區分有合成纖維〈Synthetic fiber〉、天然纖維〈Nature fiber〉、再生纖維〈Regenerated fiber〉。上游包括來自石化工業的人造纖維，與來自動植物的天然纖維。中游為人造纖維和天然纖維的製造與加工製程，包括紡紗、織布與染整業，下游則有成衣、服飾、窗簾等紡織品製造業。紡織產業從傳統 OEM 的製造型態，跨足具有垂直整合以及水平分工國際性合作產銷體系，就其結構而言，以中游的紡織業〈紡紗、織布、染整〉所佔的比重最高，其次為上游的人造纖維業、最後是下游的成

<sup>43</sup> 吳宛韻，民 92，國家與台灣紡織產業政策之研究：全球化與政策工具觀點，國立政治大學公共行政學系碩士論文，p.46-47。

衣及服飾品業。

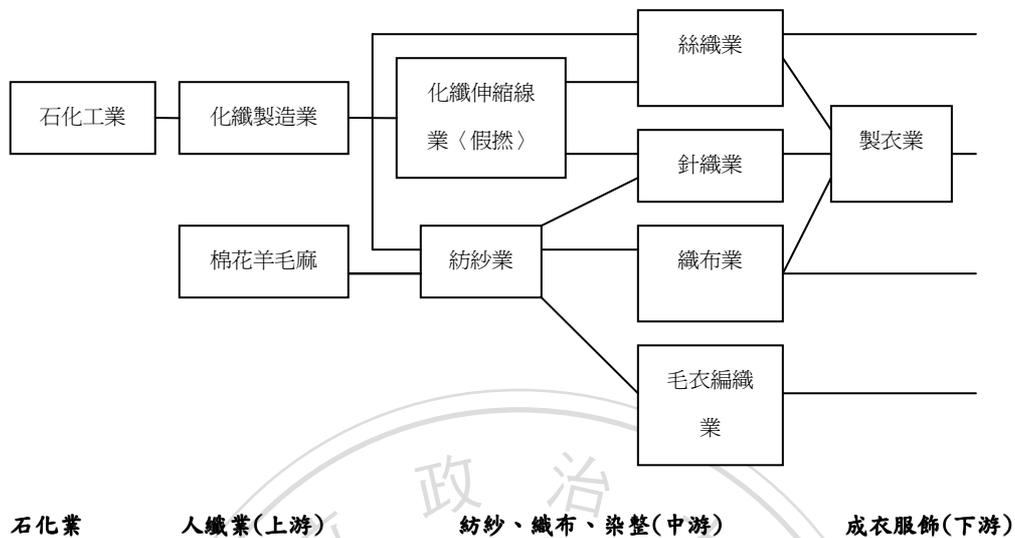


圖 3-1 台灣紡織產業上、中、下游圖示

資料來源：紡拓會

基本上，我國紡織工業中，包括蠶絲業、人纖業、紡紗業，織布業，染整業，製衣業和其他。其中人纖業包括人纖製造業與人纖加工絲業。紡紗業包括毛纖業，棉紡業，麻紡業，人纖紡紗業。織布業包括梭織布業，針織布業，不織布業，染整業包括棉布染整業，絲綢染整業，毛紡織染整業，紗線染整業。製衣業包括梭織成衣業，毛衣編織業，與針織成衣業。其他部分則為漁網具業，織襪業，手套業，手提包業，帽子業與地毯業等紡織相關業，如圖 3-2。

紡織工業依上、中、下游大致如以下分類<sup>44</sup>：

#### 一、上游：

##### 〈一〉人造纖維製造業

人造纖維業為紡織工業的上游產業，其利用石化工業所生產的中間原料，採

<sup>44</sup>白允宜等編，民 89，台灣工業發展 50 年，台北：經濟部工業局，p.64-81。

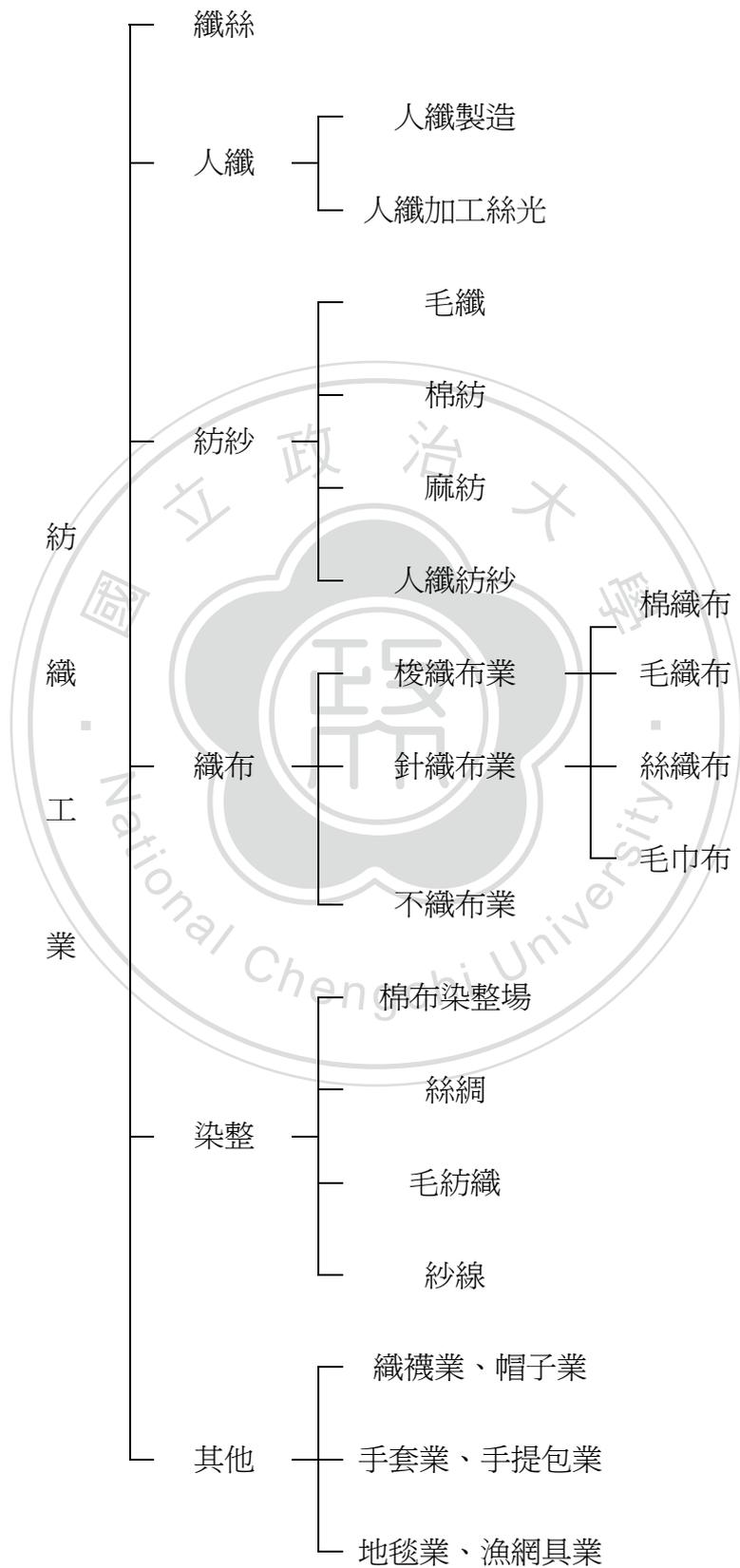
一貫作業的生產方式，由原料製成再生纖維與合成纖維等相關系列產品，是屬於資本與技術較為密集的產業，主要的產品包括聚酯絲、聚酯棉、尼龍絲、縲瑩絲等，除縲瑩絲供給不足需要進口外，其於大致可自給自足。

## 〈二〉人造纖維加工絲

人造纖維加工絲〈又名人造纖維伸縮線〉為近代新興紡織工業之一，該項產品係以尼龍原絲或者聚酯原絲，經過假撚機器之加工處理，使其具有伸縮膨鬆特性，然後再經倒筒、漂白、染色等程序製成。其產品依纖維種類可區分為聚酯加工絲及聚胺〈尼龍〉加工絲等兩種，其中聚酯加工絲為大宗。聚酯加工絲主要供應下游聚酯長纖織布業為主。加工技術已達世界一流水準，目前產業規模居全球首位，供應下游加工業如織布、針織、成衣、織襪等編製成各種產品。

台灣本身缺乏天然纖維，故聚酯織物為我國發展之重心，而長纖本身特性較短纖為優且多變化性，逐漸成為全球消費主流，隨科技進步及各人纖製造國不斷的研究開發，將有更多供服裝及產業用的特殊機能纖維問世。再者，台灣長纖產業因產業體系完整且分工合作得宜，在面對流行趨勢多樣化的服飾市場，除了能夠提供大量且成本低廉的化纖原料之外，彈性的分工體系也促成了產業在面對多變的環境時，增加了彈性製造與生產的應變能力，在紡織業時間即金錢的潮流下，便形成了全球最大的長纖製造體系。台灣目前是世界第三大化纖生產國，僅次於美國與大陸，聚酯長纖產能則穩居世界第一，具絕對的規模經濟優勢。

圖 3-2 紡織產業圖



## 二、中游：

中游產業涵蓋了由紡紗、織布、到染整等有關的一次、二次與三次加工製程。在一次加工的生產階段當中，將人造纖維與天然纖維〈例如棉、麻、毛〉等原料混紡各式紗支供應下游廠織布之用；二次加工生產則是將來自紡紗廠之人纖紗、棉紗或混紡紗織造成之各種布匹以供染整或直接供成衣、人工皮革使用；最後，三次加工再將素色胚紗或胚布染色，整理而成為成品或成品布。

### 〈一〉紡織業：

織布產業產品包含有：各類短纖維梭織布、長纖維梭織布、長短纖交織布、不織布、毛織布及特種布等。

### 〈二〉毛紡織業：

毛紡織業是只從是以羊毛為主要原料之紡紗織造工業、產品大致可分為羊毛紗、線〈梳毛紗、紡毛紗〉及各式毛織品如毛呢、羊毛、毛毯等。

### 〈三〉絲織業：

我國絲織業包括絲織、商標與刺繡三大部分，而早期絲織業的組織及資本形成，大都屬家族型態之中小企業。近年來由於環境丕變，國際上操受其他業者低價競爭，以及配額限制影響，獲利能力逐漸衰退。

### 〈四〉人造纖維紡紗業：

人造纖維紡紗業是屬於人纖製造之下游工業，其原料主要採用再生及合成纖維，或者部份以天然纖之棉花、羊毛、麻等換紡製成各種紗支。本業原料主要由石化下游人纖業供應，產品除直接外銷外，部分由國內織布業者吸收。

### 〈五〉棉布印染整理業：

染整業為紡織工業一系列加工層次中，提升品質的關鍵產業，不僅可以提高紡織品的使用價值，亦能增加紡織品的附加價值。近年來，國內染整業在設備、能源、染料、技術、管理等多方面經過徹底進行檢討及改革已具世界級水準，加上業者積極投資省能源化，自動化，電腦化等提高生產管理效率之設備，藉以提

高產品之競爭力。

#### 〈六〉絲綢印染整理業

絲綢印染整理業包括蠶絲及人造纖維織物染色、印花及各種整理加工。凡以纖維原料製成之半成品與成品〈含纖維本身〉基材，利用化學或物理方式處理而賦予顏色、圖案及機能性、審美性、流行性與便利性之技術軟體、硬體設備、染助劑、樹脂開發等，皆可隸屬於染整產業領域中，染整業的範圍涵蓋紡織工業中之合纖、紗、織物等上、中游至不織布、成衣等下游工業。

### 三、下游：

#### 〈一〉成衣業：

成衣業為整體紡織工業最下游的產業，所謂「成衣」係指剪裁縫合成行之梭織及針織而言，一般依製造方式不同，可區分為針織成衣、梭織成衣及編織成衣三大類。

#### 〈二〉針織業：

針織工業係以針織編織方式織物之產業，通常是指經向針織、緯向針織之織法，含針織織布、針織製衣、毛衣、織襪、手套、毛巾等產業。

#### 〈三〉地毯業：

政府逐於遷台後，於 1965 年起積極重新建立地毯工業。但大陸挾奴工低廉工資成本之地毯，使我國地毯業遭受莫大之打擊，迫使我廠商不得不轉向中東、歐洲、中南美洲等地區擴展新市場。

#### 〈四〉漁網具製造業

我國漁網製造工業仍以中小企業為主體，也由於製程較為繁雜，而且漁網具製造工業至今仍屬勞力密集性之產業。

欲了解染整業，必須對整個紡織工業所涵蓋的範圍有所了解，進而才能得知染整業在整個紡織產業所處的位置以及所扮演的角色為何。總而言之，台灣紡織

產業的結構完整，從上由人纖原料、人纖抽絲以及加工絲產品，至中游紡紗、織布、染整以及下游成衣階段，呈現完整的紡織生態體系，在市場上以多樣化的產品區隔競爭壓力。但是面對市場多變的需求以及日新月異的技術能力，我國紡織產業已重新思考價值的創造，不得不從製程創新、經營創新、產品創新等核心能力著手，使得在變遷快速的時代，尋求產業困境的突破。

## 貳、台灣紡織產業現況

### 一、台灣紡織產業經濟現況

一直以來紡織產業是我國主要的創匯來源之一，台灣自光復初期後，政府以介入扶植的手段來輔助紡織產業的成長，使的紡織產業可獲得競爭優勢，進而蓬勃發展。台灣紡織業發展至今已有五十餘年的光景，經歷了各種不同的階段，包括<sup>45</sup>：

〈一〉初期：(1953~1962)紡織業萌芽。政府以農業培養工業，以工業發展農業。優先發展電力(工業動力)、肥料工業、以及紡織業(民生必需品及賺取外匯)等三項工業。

〈二〉早期：(1963~1972)紡織業擴張期。政府發展輕工業，採行出口擴張政策，用外銷獎勵措施發展工業。

〈三〉中期：(1973~1979)紡織業再擴張期，政府採輕重工業並重，並推動第二次進口替代(重化工業原料及零主件)。

〈四〉近期：(1980~1990)紡織業成長趨緩期。由於長期貿易順差，台幣對美元升值，外銷競爭能力降低，使國內紡織業、成衣服飾業、皮革等外移至泰國、馬來西亞、印尼、中國大陸等地。

---

<sup>45</sup>張滄漢，民 89，「加入 WTO 台灣紡織業之因應策略」，發表於第二屆全國紡織會議，中華民國紡織拓展會主辦，台北。

〈五〉轉型(1990~2000)紡織業轉型期。我國紡織業已從勞力密集製衣工業，逐漸發展成一具完整上、中、下游紡織生產體系。

表 3-3：台灣紡織品進出口統計表〈2008〉 單位：億美元 資料來源：紡拓會整理〈民 97〉

年度	出口額	進口額	順差	順差成長率
1999	141.80	28.70	113.10	0%
2000	151.90	28.90	123.00	8.9%
2001	126.62	23.96	102.66	-16.7%
2002	121.77	25.05	96.72	-5.8%
2003	119.06	24.31	94.75	-2.0%
2004	125.72	27.14	98.58	4.0%
2005	118.40	26.35	92.50	-6.6%
2006	117.89	27.30	90.59	-1.6%
2007	116.26	26.74	89.52	-1.2%
2008	109.05	27.03	82.02	-8.4%

表 3-4：2008 我國主要工業產品出口狀況

產業別	紡織品	機械及 電機設備	基本金屬 及其製品	精密儀器 鐘錶樂器	塑膠橡膠 及其製品	化學品
出口值 (億美元)	109.03	1,142.59	282.19	218.09	196.76	172.46
佔總出口 值比重	4.3%	44.7%	11.0%	8.5%	7.7%	6.7%
同期比較	-6%	-3%	2%	10%	4%	16%

資料來源：經濟部統計處 紡拓會整理〈民 97〉

97 年全年度我國紡織品出口值為 109.03 億美元，進口值為 27.02 億美元，貿易順差為 82.01 億美元，較 96 年同期減少 7.41 億美元，衰退 8%。創匯僅次於「機械及電機設備」、「塑膠、橡膠及其製品」與「精密儀器、鐘錶、樂器」，居我國各產業第四位；而出口值較同期為減少最多之產業，所佔之出口值比重亦為最後。依據 WTO 公佈資料顯示，2007 年台灣為全球第 5 大紡織品出口國，亦是全球高級人纖布料主要供應國之一。台灣紡織業面臨的競爭越趨劇烈，紡織產業的順差額近年來都呈現負成長，但台灣正以高品質與高附加價值的產品為轉型的方向，漸漸以「差異化」的方式與開發中國家之產品產生市場區隔，我國政府並規劃 2015 年紡織業的發展策略，擬定三大計畫全力協助產業發展，一是「產業用紡織品產值倍增計畫」，另一個則是「機能性紡織品開發推廣聯盟計畫」，在輔以「時上台灣發展計畫」，全面協助紡織業發展高值化產品，協助紡織業永續發展<sup>46</sup>。

## 二、台灣紡織產業所面臨的問題

紡織產業雖然創造了生產以及出口的高峰，但全球化帶來產業結構的轉變，人工成本高漲、環保意識抬頭、世界景氣的循環等使的國內經營環境的優勢不再。紡織業者為求生存，只得往人工成本低廉的國家外移。雖然紡織品配額限制的解除，雖有利於紡織產業出口的成長，但也將面臨大陸、東南亞等鄰近國家的價格競爭，使的我國織產業正處於一個風雨的年代。現今所面臨的困境如下<sup>47</sup>：

### 〈一〉外在環境

#### 〈1〉全球政經局勢

我國紡織品相當依賴出口，因此國際政治方面的變動對於台灣紡織產業來說相對影響也較大，石油上漲將影響我國紡織業上游聚酯、尼龍等化纖原料的進口

<sup>46</sup> 紡拓會，民 98，紡織工業概況，<http://news.textiles.org.tw/>。

<sup>47</sup> 鄭俊傑，民 93，台灣紡織業在兩岸投資策略上之競爭優勢分析-以弘裕企業股份有限公司為例，國立中興大學國際政治研究所碩士論文，p.74-86。

成本，美元的貶值，台幣相對升值，也會影響台灣紡織品的出口，現今金融海嘯的威脅，美國國內消費能力下降，世界其他國家跟著美國市場蕭條不振，市場萎縮，這些因素都對於台灣紡織品的出口相當的不利。

## 〈2〉區域經濟的興起

為因應經濟全球化而來的壓力，各國紛紛籌組區域經濟組織，而此經濟區域組織對因受中共干預而不具國家身分的台灣而言，恐將導致台灣經濟限於全球或區域經濟的邊緣。

## 〈3〉加入 WTO 的衝擊

對於紡織品配額限制的解除，世界的市場將進入低價競爭的時代，國際市場在自由貿易的環境下競爭勢必激烈，以我國在勞工、土地成本取得較高的不利條件之下，未來恐難與中國大陸及東南亞等國家競爭。

## 〈4〉國際勞動人權及環保訴求抬頭

基於對於人權及環保的重視，國外買主紛紛要求其海外合作供應廠商須注意人權及環保的維護，而這亦將對我國紡織業造成成本提高的壓力。

## 〈二〉內在環境

### 〈1〉一般勞工及高級人才的短缺

隨著時代及社會經濟的變遷，一般青年多向服務業與科技業謀職，而非傳統技術性工作，導致目前紡織業界一般性勞工及技術人才嚴重缺乏，加上國內紡織科系招生人數甚少，每年畢業人數約 1200 名，以國內 6000 家紡織廠而言，若畢業者全數投入紡織業，平均每家廠需五年才可配到一名。

### 〈2〉工資節節上升

1990 年代紡織業面臨了勞動成本過高的困境，導致台灣紡織業生產成本增加，面臨低工資國家的挑戰使競爭優勢逐漸喪失，由以現在台灣紡織業仍偏重在於製造端，但雖比起一些已開發的工業國家台灣勞工工資較低，但在面對大陸及東南亞國家等低廉勞動成本，競爭優勢不復存在。

### 〈3〉土地取得困難

台灣地狹人稠，經濟發展使的土地價格高漲，造成長纖織布業者的經營成本大幅增加。另外，現可蓋染整廠之大塊工業用地，申請設廠前之環境影響評估作業，至少需時一年六個月，而在整個過程中還可能招致部分居民及民意代表因不了解而產生抗爭，致使目前國內長纖維產業因染整廠的設置不易而產生瓶頸，諸多有心的廠商，希望藉由原料加工、織造及染整一貫作業以提升自行研發的能力，產製高附加價值長纖維織物的廠商，均因無法隨心設置染整廠而使發展受限。

### 〈4〉籌資困難

近來，股市低迷不振，對於傳統紡織產業而言根本無法籌集到擴廠所需的資金，由於競爭對手都在追趕，因此化纖、加工絲、乃至織布、染整等紡織產業都必須不斷投資新設備才能保持競爭優勢，但由於籌資困難、經營條件日趨惡劣，加上景氣低迷，傳統紡織業者難以獲利，因此目前大多無投資擴產之意願。

### 〈5〉同業競價

台灣紡織業重疊性很高，且因島國窄小，模仿容易，為得訂單或於國外展示時競價情形甚為嚴重，使原本可有高利潤的布料，亦成低價產品，大幅降低同業的獲利。

### 〈6〉整體產業整合困難

我國紡織工業上、中、下游雖已整合為一具完整分工及行銷體系，但在實際整合上仍有困難。故每遇原料漲價、進口稅率調整等問題，均議論不休，很難分享整合利益。如世界級的合纖產量，卻無控制或規劃總生產量的去化機制，導致庫存積壓與削價競爭的惡性循環。

### 〈7〉環保標準嚴苛

我國環保標準過於嚴苛，使的廠商為了達到這種高的環標準，必須投入環保的成本因此大增，紡織中污染程度最高的染整業，其環保費用佔營運費用的8%~9%，因此台灣的染整業只好選擇將生產線外移至環保標準低的國家繼續生產。

### 〈8〉研發能力不足

台灣紡織產業一直以製造為主，多為 OEM 的產品，並不重視研發，而市場流行趨勢與掌握資訊能力亦不足，無法獨立自主者仍需依賴國外的協助，如遠東和杜邦的合作<sup>48</sup>。此外，無法掌握紡織品生命的週期，少量多樣以及消費者導向等的變化趨勢，並未能及時生產出符合市場需求有競爭力的商品，使的我國紡織品生產及出口量成長減緩。

#### 〈9〉中下游產業外移

以往廠商靠的是上游便宜的原料、中游新產品的研發、下游後處理加工的技術、良好的商品企劃等，形成一個綿密的生產鏈。但從下游成衣業移往大陸後，由於供應鏈的關係，中游等相關產業也跟進出走，使的完整的生產體系逐漸消失。

#### 〈10〉產業政策搖擺不定

雖政府常有一些促進紡織業發展的政策，但多屬於政治宣言，並無確實執行。我國目前在行銷方面多由民間自行負責，如紡拓會每年舉辦的聯合展覽會或個案行銷。紡織業對政府的貿易推廣基金每年貢獻達兩億，但紡織業整體所得到政府的贊助或補助卻只有三到四千萬。加上產業政策搖擺不定，無法釐定明確政策走向，使的業者對國內經濟環境產生強烈的不確定感。

#### 參、小結

台灣紡織產業在面對現今全球急速變化的時代，應加強本身的競爭優勢，掌握流行、多變化的設計以及創新、生產的高效化，爭取顧客品質授權認證<sup>49</sup>。加強國內研究單位或者國外供應商的合作，將技術留在台灣，並且整合創造價值鏈，發揮縱效，將存貨與研發的成本降到最低，縮短上市時間。在面對大陸及東南亞低價競爭的壓力，我國應該朝向高階技術的機能性產品與產業用紡織品等方

<sup>48</sup> 遠東與杜邦成立了一個研發中心，協助支援下游廠商相關的配套加工技術。而杜邦目前正著手研發 21 世紀的環保纖維，台灣並無此技術，只能透過合作來取得技術。

<sup>49</sup> 紡拓會，民 95，台灣紡織業的藍海策略，紡織月刊，118 期，p14-18。

向轉型，與勞工成本低廉的國家做產品區隔，嘗試開發不同的市場<sup>50</sup>。最後，應該避免台灣陷入被邊陲化的困境，有鑑於我國與他國在簽定自由貿易協定上，受到政治上的影響，有一定的難度，但台灣政府必須積極並有計畫的加入對我國貿易有幫助的貿易區域協定，而我國紡織業也應該要積極的調整經營的策略，以減少侷限在國內生產的衝擊，維持競爭力。

## 第二節 台灣染整業概況

紡織為國內主要創匯的產業之一，而其產業範圍涵蓋織紡、紡紗、織造、染整、成衣服飾等產品及技術，其中染整工業屬中游地位，紡織外銷產品中大部份均係經過染整加工，可顯著提高紡織品的附加價值。染整係染色〈含印花〉及整理等加工之統稱，主要係結合紡織、物理與化學等知識，將紗、布甚至成衣等，藉由適當的物理或化學作用，將紡織品原有的一些特徵予以改善、加強、互補或添加，而達到預期之目的。染整工業素有紡織品化妝師的美名，是創造紡織品附加價值不可或缺的一環，而染整業的前景亦深受到紡織產業消長的影響。

### 壹、台灣染整產業介紹

#### 一、產業簡介與發展沿革

「染整」係將紡織品〈包括纖維、紗支、布匹、成衣等〉以物理、化學或兩者兼具方式處理，經由適當的前處理〈退漿、精練、漂白等〉、染色印花及後處理加工，賦予紡織產品具有顏色、光澤之外觀、舒適的觸感及特殊的機能性功能〈如防水、透氣、防火、抗菌等〉，提升紡織品品質與附加價值。

染整顧名思義包括染色及整理，染色依產品需求與成本考量，以整體流程

<sup>50</sup> 陳進來，民 95，尋找台灣化纖產業的藍海策略，紡織月刊，116 期，p36-43。

中之執行階段而言，可分為先染或後染兩種方式，所謂先染或後染係就染色加工先於織布或後於織布；先染包括：人纖原液染、纖維染、及紗染等；而後染則包括：布染及成衣染等。所謂人纖原液染係在人纖製絲階段，在紡絲前的聚合熔液中加入染劑，經紡嘴製絲而成有色原絲；至於纖維染、紗染、布染及成衣染則均指以該紡織品之型態染色<sup>51</sup>。目前國內染整廠約有七成以上以布染為主，二成左右以纖維染或紗染為主，其餘則屬成衣染。整理同樣依其執行階段而言，可分為前整理及後整理，前整理包括：燒毛、退漿、精練、漂白及絲光等，後整理包括：烘乾、定型、上漿、樹脂、起毛、剪毛、磨毛、防縮、防皺、防水、防污、延燃、減量、抗菌及抗紫外線等。其中涉及用水者又可歸類為濕整理，而未涉及用水者屬於乾整理，事實上染色及漂白亦可歸屬為濕整理之一，故一般而言濕整理所佔的比例較高。整理之目的在符合最終之特定需求，而需求會隨被加工素材、客戶、市場及流行而異，故整理廠必須備妥各種加工設備、擬妥各種加工流程。一般而言，除烘乾機、脫水機等少數基本設備外、其他特定用途之各種設備之實際開工率不高<sup>52</sup>。

我國染整工業發展源自民國 42 年，50 年代染整工業尚無環保、勞工短缺及同業競爭等問題，在政府政策保護下，染整工業於民國 55 年後蓬勃發展，復因早期生產設備簡單，染整加工製程較單純，因此小型工廠林立，惟所採取之設備多為高耗能，用水量大之舊式設備如高速流染色機，及快速染色機等。60 年代因石油危機，工廠改採高性能快速染缸及機台保溫，冷凝水回收、廢熱回收等省能源設備。70 年代染整加工業陸續引進電腦化生產及管理，生產導向從大量生產朝向高級化、高附加價值及少量多樣方式之生產。80 年代面臨新興工業國家競爭、國內工資高漲、勞工短缺、土地成本提高及環保之壓力下，附加價值較低之產品紛紛往生產成本較低之東南亞與中國大陸地區，傳統染整業在面臨經營困

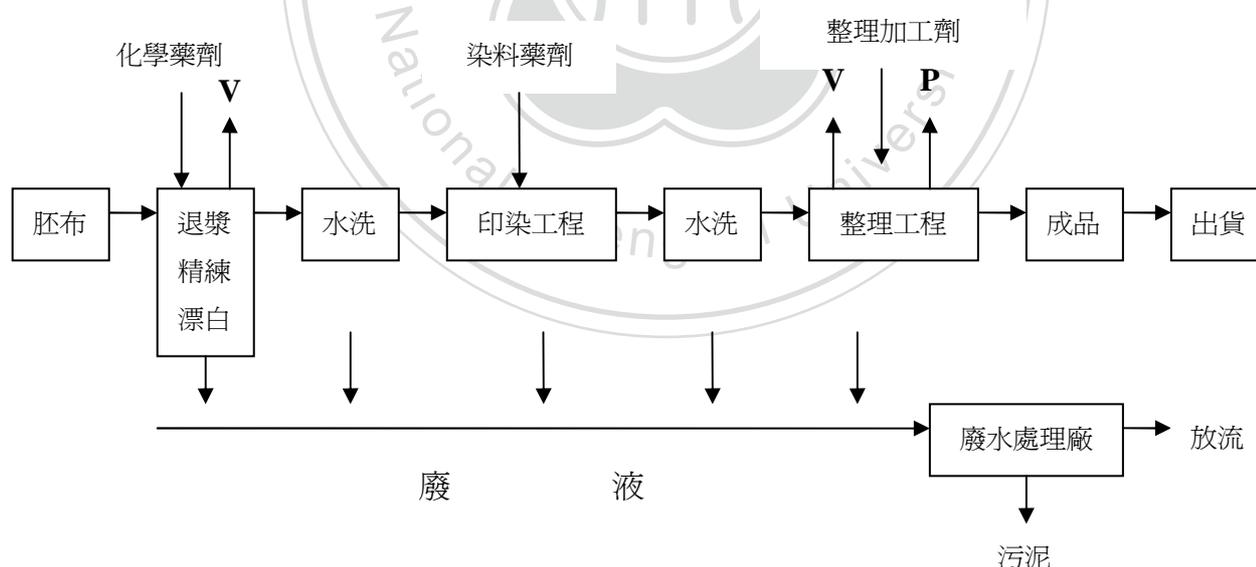
<sup>51</sup>人纖原液染係在人纖原絲廠進行，由於染後用途受限，故以此方式染絲之情形不多。

<sup>52</sup>賀賢鳴，民 91.10，產業調查與技術 143 期，台北：交通銀行徵信處。P.132。

境下必須重新調整產品結構、經營策略、創新技術並開發新產品以圖生存，而在因應 ISO-9000 及 ISO-14000 國際對環境保護及品質提升需求的壓力下，整體趨勢使染整工業需朝向自動化，多功能化及綠色環保生產技術的世界潮流前進<sup>53</sup>。

## 二、染整業的製造及特性

染整加工〈如表 3-5〉是將紡織浸漬於染料溶液中，經加熱使染料反應固著於紡織品上，再經水洗除去未反應之固著物，然後烘乾為成品或在浸漬於另一種污染重複前述流程。生產耗用大量的水、熱能及染料，其廢氣、廢水、廢棄物均易造成環境污染。



P: 粒狀空氣污染物

V: 氣狀

染整業係屬技術、資金、及勞力密集製造業、紡織產品經染整加工製程後，

<sup>53</sup>黃健富，民 91.04，產業調查與技術 141 期，台北：交通銀行徵信處。P.53-54。

可以賦予紡織產品美好的外觀及特殊的功能，故紡織產品提升附加價值取決於染整加工之良窳，目前我國染整廠依業務性質可分為一貫作業廠及專業染整廠。一貫作業廠含紡紗、織布、染整採一貫化作業，主要廠商有遠紡、中興紡織等專業染整廠；以從事代客染整加工或自購胚布染整加工後出售，主要的廠商有強盛染整、南洋染整、大鍾印染等。而我國染整業大致上共通的特性如下：

#### 〈一〉 廠商多為中小型企業，以代工為主的主要生產方式

國內染整廠除了一貫廠為大型企業外，大多為中小企業居多，且營運型大多為代客加工方式。依經濟部工業局工廠公示資料查詢系統，台灣地區印染整理相關 98 年 6 月底營業家數有 499 家，歇業 48 家，染整從業總人數依行政院主計處薪資與生產力統計 97 年統計為 22788 人〈表 3-6〉。

#### 〈二〉 製程複雜、高度利用化學藥劑及機械，流程需依產品特色調整

染整加工製程自胚布進場，經前處理、染色、印花、及後整理加工染整成為品布，其加工過程需不斷利用染料助劑，一再重複進行浸漬、加熱、烘乾等作業，加工製程較複雜，且我國染整廠所承接之加工項目繁雜，加工品目多，染整加工流程需不斷調整，機械設備利用率降低。

#### 〈三〉 染整設備昂貴，投資金額高

由於染整加工生產流程長，需不斷應用機械設備，具經營生產規模之染整廠，其自動化機械設備及週邊設備之投資金額大。

#### 〈四〉 市場流行多變，單一類型之產品生命週期短

隨著成衣流行之多變性，染整廠為配合成衣市場流行需求，需不斷開發符合流行之成品布，故產品生命週期相當短。

#### 〈五〉 染整加工過程易產生較高污染物，環保設備費用支出高

染整業屬高污染產業，染整過程中產生之大量廢水含有各種污染源，其中以染顏料與助劑所含之污染物質最為嚴重，業者須投資巨額資金於污染防治硬體及處理費上，始能符合環保署紡織業染整工廠放流水排放標準，因此生產成本相對提高。

#### 〈六〉勞力密集工作時間長

染整加工需要大量的勞力，依據根據行政院主計處薪資與生產力統計〈圖 2-6〉97 年製造業總工時 184.7 時/月，印染整理業為 200.2 時/月，印染整理業每個月較製造業總工時多出 15.5 個小時，平均薪資方面，製造業平均薪資為 43105 元，而印染整理業為 34094 元。

項 年	受僱人數 〔人〕	平均薪資 〔元〕	經常性薪資 〔元〕	非經常性薪資 〔元〕	平均工時 〔小時〕
2004	27505	34658	29021	5637	209.4
2005	26680	33538	28540	4998	201.7
2006	26144	33418	28372	5046	207.9
2007	24245	34289	29190	5099	211.4
2008	22788	34094	29494	4600	200.2

表 3-6 染整產業薪資與生產力統計

資料來源：行政院主計處 <http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc5/earning/ht456.asp>

#### 〈七〉水及能源之需求量大

製程中需藉水為界面，將染料、助劑及各種添加物固著於染品上，並以水洗方式將未反應剩餘之溶液予以去除，且反應時需要高溫以縮短其加工時間，固不僅用水量大，且須相當的燃油或電力。

## 貳、台灣染整產業現況與挑戰

### 一、國內染整業產銷 2008 市場概況

染整業位於紡織產業的中游，並居於紡織工業流程中的要位，其產銷情形必然深受紡織產業的影響，而下列為染整產業銷量值表，共分成國內梭織布印染整理、針織布印染整理及紗絲棉染色等三大類別如下：

表 3-7 國內針織布印染整理產銷量值表 單位：公噸 值：新台幣千元

年度	生產量	銷售量	存貨量
2006	193492	7802936	835
2007	196858	7403211	1474
2008	173470	6870683	1893

資料來源：經濟部統計處

表 3-8 國內梭織布印染整理產銷量值表 單位：千平方公尺 值：新台幣千元

年度	生產量	銷售量	存貨量
2006	1595315	11963917	21574
2007	1601016	12343223	12849
2008	1384834	11175136	15622

資料來源：經濟部統計處

表 3-9 國內染色紗絲線產銷量值表 單位：公噸 值：新台幣千元

年度	生產量	銷售量	存貨量
2006	56767	3373139	3230
2007	54437	3326741	1654
2008	42388	2816067	1374

資料來源：經濟部統計處

染整過程需要蒸氣和熱能以維持染整的品質，而產生熱能與蒸汽需要依賴燃料和電力，此外染料為原油衍生性商品，且鍋爐需燃燒重油，因此染整成本與油價關係相當密切，約佔染整生產成本比重之三成。2008 年 8 月燃燒鍋爐用的重油價格飆漲，即使國際油價大幅回檔，重油價格仍於 11 月才回跌，加上過程中，電費也不斷的漲價，對染整業者形成龐大的經營壓力，最顯著的是為餘迪化街老字號的聯邦染整於 2008 年 10 月關廠，過去關廠的染整業者主以中小企業為主，因此聯邦染整市近幾年染整業退場潮中，是極具指標性的大型染整廠。染整所生產之產品包括梭織布、針織布、及特種布等三大類，2008 年國際油價波動也使的梭織布印染整理、針織布印染整理和染色紗絲線等產品因原料成本上漲而減產（如上述產銷值表），由於國內染整家數急遽衰退，連帶造成胚布進口負成長，成品布進口增加的情形，所幸 2009 年開始景氣回溫，開始陸續有染整廠接獲訂單，染整所生產之產品產量也逐漸回溫<sup>54</sup>。

## 二、國內染整業所面臨之問題

因國內染整業的消長與整個紡織工業有密切關係，但因染整業有其產業特性，亦有紡織產業所沒有遭遇到的問題。試述染整業的產業特性如下<sup>55</sup>

<sup>54</sup> 計畫主持人：鄭凱方，2008 年紡織工業年鑒，經濟部技術處，p.138- 139。

〈一〉受中國大陸染整廠大幅提高印染規模，並採取低價策略搶佔市場，近年來我國染整業織產銷值呈現逐年衰退的趨勢，目前國際大宗的染整訂單都移到中國大陸或東南亞地區，大陸工資、土地成本便宜，原料價格低廉，單以燃料費用來看，台灣是以重油為主，大陸以煤炭為主，光是燃料成本已經不敵大陸的價格。

〈二〉近年來染整業者面臨織布業、成衣業持續外移，使染整加工業務持續縮減，加以中國積極發展紡織業，對於我國布品進口之需求逐步降低，間接衝擊染整業。另一方面中國積極調整染整業的產業結構，逐漸轉型朝中高階染整市場發展，亦影響我國業者拓展外銷市場。

〈三〉染整在紡織業中自動化程度較低，同時亦為污染較高之一環，政府因應國內環保意識抬頭，對環保標準有逐漸提高之趨勢，而染整行業特性屬於高污染、高耗能產業，因此對於業者進行土地開發、買賣、或投資新事業之態度將因投資成本上升而趨向保守。

〈四〉在油價上漲嚴重之際，除塗料、染料、及顏料價格紛紛調漲之外，另亦帶動國內重油報價節節攀升，由於燃燒鍋爐的重油支出，佔染整業總營運成本達兩成，業者為反映成本，應調漲代工費用，但面對大陸的低價搶單威脅，恐無法將所有原料的成本轉嫁，進而影響業者之收益。

〈五〉兩岸加入 WTO 以及 2005 年紡織品配額的取消，使的產品市場逐漸走向兩極化，不是以品牌作為號招，提供更高的設計理念與質感，以及更貼切的服務，希望吸引特定族群的極高價產品，不然就是大量生產，以價格競爭力搶攻市場極低價產品，使的中間價格的市場逐漸萎縮，因此染整業者必須朝差異化的產品發展策略前進。

〈六〉紡織上游包括石化工業、纖維、假撚/紡紗等產業，因為工業自動化層級逐步進步，機械設備與技術日益成熟，導致最終半成品織規格容易掌握，也的業者之間的產品差異性逐漸減少，造成業者必須在市場上進行價格競爭，走向慘烈的紅海市場。如果國內的一貫廠上下游整合並結合品牌成為績優供應商，尚能順利經營，但如果在價值鏈上單一的廠商，由於下游廠商已外移，一貫廠整合完成將無代工訂單釋出，使的近年來國內染整廠都遭受到極大的經營壓力。

〈七〉由於染整工作環境欠佳，年輕朋友不願意從事染整行業，導致生產部門大量缺少勞工，且中間幹部也有斷層現象，影響紡織品國際競爭力，致使紡織工業以單打獨鬥的方式移到中國大陸、東南亞，形成資金外流、技術輸出，促使中國大陸、東南亞也能快速趕上我國產品水準，影響外銷市場。

### 三、國內染整業染整業的未來

就如紡織產業所遭遇的困境和問題，染整業的產量成長率也逐年的下滑，因此除了仰賴政府的經濟政策外，亦須靠業者本身對於染整業經營策略與形式的改變，以期永續的生存發展：

#### 〈一〉紡織產業上中下游合作

人造纖維布品附加價值織創造，除紗本身之特性，主要染整及後加工處理過程。要生產高附加價值之布品，需要上中下游生產者彼此合作才能完成。若要賦予不種之特殊功能性，在合成纖維製造時即需予以定位，然後經染整加工，使其效果發揮，從新合成纖維生產、織造、染色及印花，最後經整理加工賦予不同之手感及特殊功能，生產過程需要上中下游協力合作才能真正創造高附加價值之產品。

## 〈二〉工作環境、人才培訓及技術研發

染整工業上承紡織、織布業，下接成衣業，除了需深入了解染整本身之技術與加工製程外，亦須掌握染料、紗支、布品及後續成衣之基本常識，才能正確完成以達到最終產品之特殊要求，為在傳統染整加工廠之髒亂溼熱工作環境下，造成人員流動率較高，知識、技術、經驗無法累積，中間幹部無法培養，造成銜接斷層，因此必須要在工作環境改善以及流程合理化等方向持續努力，並投入適當人才培訓費用，才能使技術研發工作落實經驗。

## 〈三〉減少污染環境及耗用能源

染整過程中需要使用各種染助劑及大量水源，並以各種方式做循環的加溫與降溫，加工後又需將未反應的染助劑予以清除，對環境污染之衝擊不可言喻，對日益高漲的能源成本亦屬不利：必須朝低浴比〈減少用水量及能源〉設備、低溫助染劑〈減少能源〉、高反應及高吸收率染助劑〈減少清洗污染源〉、同業分工合作〈減少換批清洗之污染〉等方面發展。另外全球各區域經濟中心已逐漸明文排斥致癌化學物之紡織品進口，對外銷為導向的國內紡織及染整業而言更需積極與染整工業合作研發如何應用無致癌性之助染劑在不傷害人體健康的前提下，達到相同的加工目的。

## 〈四〉管理及生產流程電腦化

一般而言，傳統染整工業工作環境高溫髒亂，設備所需配合人力又多，不但勞工流動率高，且易因髒亂而影響品質，加上缺乏電腦化管理，而使其技術不易累積。紡織品市場具有流行性，產品新陳代謝快速，因此，在生產技術上除了要求品質外，並須縮短生產時程及提高變化之機動性。自動化及電腦化之控制，可有效降低工廠之作業人力，並可加強產品品質

之控制。另經由電腦控制、記錄及調整，亦可加速加工流程之調整，達到符合流行產品及快速反應的目的。

#### 〈五〉營運分工合作

國內染整業以中小企業為主，且各有其專業之加工領域，為配合各種新紡織素材之加工需求，除了必須調整染整加工流程外，尚需動用各種不同或新式的加工設備，經常會超過中小型染整企業計有設備與專業能力之加工範圍，而動輒上千萬的設備投資，又非所有中小企業所能負擔，故似宜在同業間就不同專業加工項目或技術，加強互相合作與細部分工，除可以支應各種不同的最終加工品質要求，維持與紡織新素材的同步成長外，各企業既有設備亦得以發揮最高的運轉效益，並因而降低其各項單機之加工成本。

#### 參、小結

我國染整業和紡織產業所面臨的狀況大同小異，在全球化經濟體系運作下，國際資本、勞動力可跨國界的移動，雖然將染整產業外移可以降低土地、勞力、環境等成本，但這也只是一個選擇的項目，並非最好的方式。一直以來紡織產業是我國創匯的主力產業之一，創造高附加價值的紡織品，染整產業扮演著絕對關鍵的角色。我國染整業除了少數的一貫廠之外，一般屬中小企業，外移或轉業的並不多，惟資金或者是因循等關係，國內染整業者大多數無意識到國際經濟的變遷，面對勞動力、土地等成本低廉國家的威脅，依然以低價搶單，造成同業間價格流血的競爭，使的利潤空間縮小；此外，因紅海市場以降低成本為主要策略，故企業多數並不願意把染整相關產業人才的培養當成首要，取而代之的是運用外籍勞工的引進來降低生產的成本，使的染整廠的設備，工作環境等依舊無法升級與改進，而同一外勞最長工作三年就必須離開，第二次入台也不一定會到相同的企業工作，因此對於染整技術的累積亦無幫助。此外，對於本國勞工的就業市場

而言，聘用外勞的所得效果是否大於替代效果仍有所爭議，但的確外籍勞動者的引進已經影響本國低技術勞動者的就業情況。由於染整產業價格策略已敵不過大陸及東南亞等國家的競爭，因此近來染整產業關廠歇業為數不少，業者紛紛請求政府須重視此問題。筆者認為染整業者必須要重新調整經營的策略，應不以削價競爭為主，取而代之的是重視產業升級並提高產品附加價值，善用我國紡織上下游中小企業為多的彈性優勢，群聚整合節省成本提升競爭力，並注重人才的培養，提供良好的工作環境品質以及完整的福利與薪資制度，以利經驗的傳承與累積；而在政府方面，必須推動紡織業者新產品策略聯盟，使各廠商合作開發新的布種，並贊助民間紡織產業相關的研究中心，補助且協助產業升級，以利於我國紡織業往「差異化、區隔化」的方向前進，如此一來，不論是紡織產業或染整產業，在面對未來國際間的競爭時，才有生存的空間。



## 第四章 台灣紡織染整業的不安定就業

本章將以雙元理論以及 Atkinson〈1985〉以勞動力彈性化觀點為背景理論，來觀察全球化下染整業勞動者在勞動市場的位置。在實際上，在台灣紡織染整傳統產業中，產業狀況為何，這些邊緣勞動者的實際情況為何，作者試以田野調查訪談之方式呈現，並將染整廠與勞動者及所面臨的問題等作一整理，以便討論。

### 第一節 台灣紡織染整勞動者的實際狀況

#### 壹、研究樣本分佈

本研究共計訪問五家染整廠，及各家染整廠裡各兩位勞動者，共 10 人。十位受訪人樣本分佈情形，依性別區分，男性 7 位，女性 3 位。年齡分佈上，35~40 歲 2 位，40~45 歲 1 位，45~50 歲 4 位，50 歲以上 3 位；婚姻狀況，已婚 7 位，離異 1 位，未婚 2 位；教育程度上；國小 4 位，國中 5 位，高中職 1 位。染整現場採部分工時計薪的有 4 家，無派遣以及臨時工、季節工的聘用；此外，所訪談的五家染整廠為台北縣內 1~200 人的中小企業，都有聘僱外籍勞動者進行現場染整工作。

#### 貳、訪談的歸納與分析

##### 一、我國染整產業實際狀況

##### 〈一〉傳統染整產業的存在

現今染整傳統產業處於風雨飄搖的時代，受全球化以及全球金融海嘯的衝擊，染整產業生存空間越來越狹小，成為雙元經濟理論裡的邊陲產業，多數業者

幾乎是收支打平，苦撐營業，主要原因就是相信過了這段景氣寒冬，營運狀況將會轉好，也使在染整產業工作的基層勞動者有一個工作可以養家糊口：

「在去年能源價格上漲的時候，由於染整這個東西一天一開機就是必須要十幾萬塊的燃料費為基本成本，公司幾乎是開門一天虧一天，那時候真的快撐不下去了，因此工作量少的時候乾脆大家就休息，爲了不讓工廠倒閉，這也是不得已的做法，希望大家可以共體時艱，不管怎樣就是爲了那口飯吃」(工廠 B)

「其實傳統產業的老闆大多數是由基層做起的，因此對於員工的照顧上，雖然福利不是最好，但能有的老闆也一定盡可能的給員工，有時候工廠的老闆都差不多是在賠錢，只要撐的下去，基本上不會放棄這些員工，這些員工大部分都是中高齡、低學歷的人、一旦工廠倒閉，景氣那麼差連大學生都找不到工作了，如果工廠倒了之後這些員工要到哪裡去」(工廠 A)

染整中小企業在現今這時代背景之下，常常面臨吹息燈號的威脅，據訪談業者不是不願意給勞工較高的勞動條件，只是受限於大環境的關係，不得不節省成本來維持營運，而邊緣勞動力在結構性的限制下，只能被迫的自願選擇較低的勞動條件或者較不穩定的工作型態。勞雇彼此都知道如果工廠經營不下去，這些低技術的邊緣勞動力將會退出勞動市場或者是長期處在失業的狀況中，因此只好將就於現況下，以期待未來轉好的景氣。

## 〈二〉染整業所實際面臨的問題

我國染整業除了少數的一貫廠之外，一般屬中小企業，外移或轉業的並不多，惟資金或者是因循等關係，國內染整業者大多數無意識到國際經濟的變遷，面對勞動力、土地等成本低廉國家的威脅，依然以低價搶單，造成同業間價格流血的競爭，使的利潤空間縮小，生存困難，因此「區隔化」和「差異化」的轉型策略，才是染整業未來應走的方向。

「由於現在景氣不好，客戶通常會要求高的品質和低廉的價格，這和以前有所不

同，以前很好做的原因是因為訂單量通常很大，品質的要求並不高，但由於訂單很多，因此只要貨趕的出來，價錢方面並不是問題，但現在有了大陸及東南亞低廉人力成本的威脅，加上同行低價搶單，去年就有過訂單被臨時抽走，大家休了好幾天的無薪假」(工廠 A)

「現在的景氣真的很差，訂單很少，都被大陸那邊的搶走了，加上原物料頻頻上漲，像我們這種以代工為主的工廠真的很難生存下去，訂單少根本沒有辦法應付一天開機就要數萬元的燃料費」(工廠 C)

政府的法令規定對於染整業來說，也是一大成本的支出，尤其現在環保意識抬頭，勞動人權高漲，染整業者也都必須配合國家進行經營，但由於專業度的影響，許多基層的檢查員並沒有具備相關的知識，加上流動率高，檢查標準不一，徒增業者之困擾及經營成本，對於業者所欲反應之問題也未能及時的解決：

「現在工廠只能勉強做下去，但是政府法令有時對於染整這各行業限制很多，而且有些規定不太切合實際，勞動條件、勞安衛生、外勞、環境污染等，每年都來檢查好幾次，有時候為了符合政府的規定，還要花一些額外的錢去做一些不切實際的措施，已經很難生存了，規定又多如牛毛，相反的對於我們傳統產業卻沒有任何的補助或者獎勵，反而去扶植那些高科技產業給予優惠，我們傳產所請的是在勞動市場上較邊緣的勞工，如果傳產都收起來，是一個很大的社會問題，政府難道都沒有想到這一點嗎」(工廠 D)

由於染整工作環境欠佳，勞動條件較低，年輕朋友或就業者較不願意從事染整行業，導致生產部門大量缺少勞工，加上員工流動性高，故企業多數並不願意把染整相關產業人才的培養當成首要，取而代之的是運用外籍勞工的引進來降低生產以及人事流動的成本：

「染整這個行業，因為經常要接觸到粗重的搬運，而且環境也比較溼熱，在整染過程當中溫度通常高達 40 度，因此通常來做的人都做不久，就算給的薪水不錯，年輕人也都不願意進來做，所以通常要找新的人都很困難，政府方面的推介就業，也有介紹人來我們工廠，但是這些人往往也都是做沒幾天就走，請人真的很不容易，如果有人要來做，我們也不願意請外勞」(工廠 B)

「其實只要有人願意來做，公司通常都很歡迎，但是你也知道的，我們這個產業工作時間長，薪水也不算多，賺的都是辛苦錢，來這邊的人都是想要有一份穩定的工作，能吃飽就好，加上工作環境不好，發展性不高，哪有什麼年輕人願意來做這個，因此在找不到人的狀況下，只好請外勞，其實說起來外勞的管理成本加一加並不會比請本國勞工便宜」(工廠 A)

「由於染整產業需要大量的人力，加上台灣的人力成本高，流動性又大，因此請外勞一來比較便宜，二來至少外勞不像台灣人一樣隨時說走就要走，其實，只要台灣人肯做，外勞請不請不是重點，做我們這一行的，來來去去很多，可以做很久的都已經留下來了，不想做的我們也不能勉強」(工廠 C)

由以上訪談內容可以看出，企業聘僱外勞雖然是為了降低營運的成本，但是因為全球化下之競爭，使染整業的勞動條件偏低，再加上工作環境不佳，使的業者很難請到本國的員工，尤其是年輕人根本缺乏動力去謀求染整相關的職務，加上國內大專院校有紡織相關科系的也不多，國內對人才培訓的漠視也是使染整業遲遲無法升級轉型的原因之一。

### 〈三〉染整產業因應不景氣之做法

染整產業 80 年代面臨全球化下新興工業國家競爭、國內工資高漲、勞工短缺、土地成本提高及環保之壓力下，附加價值較低之產品紛紛往生產成本較低之東南亞與中國大陸地區，導致台灣染整業所面臨困境與挑戰也與日俱增，因此所訪談的中小型染整業者也隨著「彈性化」的浪潮下發展出「部分工時」的僱用模式。由於在不景氣的狀況下，工作量減少，這些邊緣勞動者有時候必須面臨有一天沒一天的工作。

「在三、四年前，因為這行業的景氣很差，工作不齊，公司並沒有裁員，所以對於染整現場的勞工採以天計算工資的方式，一個月基本工資以 17500 除以 30 天乘以 8 小時之每個小時的工資，兩班制，超過八小時的部分算加班，有做的話每個小時還有津貼再加上去，沒有做就沒有錢」(工廠 C)

「基本上我們公司計算工資的方法是算天的，其實這個行業的薪水完全是靠每天工作十二小時並且工廠接單很齊的狀況下，才能有較高的待遇，在不景氣的狀況下，公司並沒有裁員，因為怕工廠沒工作，所以這樣的方式計算薪水也比較撐的下去，工廠也維持了十幾年這種計算工資的方式，其實不只我們工廠，其他的大部分做染整的也都是這樣」(工廠 D)

「公司的做法是將現場擔任較非技術性的工作的人員按天計酬，而在辦公室或化驗室的工作依然是按月計酬，但是相對的，由於現場工作每天 12 個小時，如果工作比較多的話，工作天數加上加班費，每個月的薪水通常都是超過做辦公室的人，但如果工作量較少，相對的薪水比較不穩定」(工廠 E)

由於染整產業大部分都有申請外籍勞工，在申請外籍勞工的過程中必須要配合本國勞工一定的比例〈依工廠之投保人數〉，因此染整產業可能對於以裁員來降低人事成本的策略會比較保守，而多數染整場也以以天計算工資類似部分工時工作的型態來彈性因應不景氣下訂單量的不穩定，但是其中會出現一個問題，本國人採以天計算工資的方式，但外勞又受到月基本薪資之保障，究竟外勞的引進對於本國的染整業勞工是替代或者是補充效果，確實有很大的討論空間：

「染整產業由於工作時間長，工作環境悶熱，大多數的人都不會把做這行當成優先的考量，此外在聘請新進人員的時候流動性真的很高，找人不容易，因此請外勞一方面可以減低人事流動的成本，一方面薪水也較低，但最近因不景氣的關係，政府將外勞員額縮編，在工廠管理上覺得困難的是縮編之後那工廠不足的人力該怎麼處理，又請不到人，政府也沒有給予充分的協助」(工廠 E)

在外勞方面，工廠的確認為可以降低人事成本，但比較重要的是面臨缺工的問題，要如何去解決，政府縮編外勞的目的就是為了不讓外勞的補充效果大於替代效果，讓本國人有更多的工作機會，但政府對於此染整業的大環境沒有實質的協助，加上對於產業人力與產業的就職謀合沒有明顯積極的作為，純粹的縮編外勞員額，預期效果實際上看來不大。

「政府縮編外勞員額，但是都沒有了解我們這個產業很難請人，再加上大環境不好，薪水福利也比不上高科技的產業，根本沒有人願意做」(工廠 A)

## 二、我國染整產業現場勞動者實際狀況

### 〈一〉染整現場工作的工作性質

染整現場的工作環境顧名思義分為染色與整理，而在染整之前還要先經過化驗室，其負責染整現場的前置工作與後續的檢驗，包括對色，染劑的調配，與布料的化驗等，其工作環境較整潔與舒適，較類似行政職之工作，與現場的高溫與溼熱、體力性的工作不同；此外，成品完成後需要包裝出貨，因為布匹較重，因此包裝的工作上體力的付出也是避免不了。

「染整現場負責染色的部分最辛苦，除了高溫之外，染色所排出的廢水常常讓空氣瀰漫著一股化學藥劑味，溼熱加上有時候要搬較重的布批染色，每天的工作幾乎都汗流浹背，不過習慣了就好了」(受訪者 A1)

「做染整這途的，這樣的工作環境是沒有辦法避免的，要賺錢就是這樣的不容易，在這個年頭，只要工作能穩定就好了，辛苦一點沒有關係」(受訪者 C1)

「現在的人吃好做輕巧，誰能忍受每天工作時間那麼長，而又在那麼不舒服的環境下工作，有時溫度高達 40 度，所以有的人早上來做了半天，中午休息的時候就說他不做了」(受訪者 D1)

屬於整理的部分雖然沒有像染色現場化學藥劑的味道那麼重，但是整布，定型，烘乾等，也多少都會接觸到高溫，此外體力性的搬運有時也免不了，因此可以看到染整現場幾乎為男性的員工，女性佔少部分。

「布批一捆都十幾公斤左右，對我來說是都還好，但是如果工作量多的話，整天下來真的不輕鬆，但是做久了之後也就習慣了，老闆也是有請女的員工，但是因為現場有粗重的比較多所以女的在現場可以做的工作也比較少，現場幾乎是男性比較多」(受訪者 E1)

染整現場的工作幾乎靠的是經驗，較無技術性或是只有半技術性可言，因此通常在公司資歷較深的員工對於現場所有的染整工作，都相當的了解，另一方面，公司也會安排年輕的新進員工以工作輪調的方式輪流的執行現場的工作，以便讓員工充分了解染整的流程與各流程的工作方式以及培養將來的工廠幹部。

「我再這邊做了快十年了，我現在負責的工作就是什麼都做，染整的工作其實沒什麼，都是一個帶一個在學，只要能吃的了苦肯學，做久了經驗累積起來，就連像我這種沒唸什麼書的都會做」(受訪者 D2)

「公司都盡量讓新進的年輕人員在現場到處調動他們的工作，以便於他們對於整個染整過程都熟悉，如果他們可以做的久的話，也希望說可以幫公司培養新一帶的年輕幹部」(工廠 A)

「布料在染的時候，沒有什麼技巧，染劑要放多少，不同布料需要不同的溫度時間的控制，都是需要經驗的累積，你說這算是技術的話那應該也算，但是其實只要多做，其實自然而然的就會了」(受訪者 E2)

## 〈二〉染整現場勞動者的邊緣性質

具訪談了解，從事染整現場工作的人，大多數年齡層比較高，學歷比較低，因此員工的素質較良莠不齊，由於大部分的人之前的行業都是屬於體力性與低技術性的行業，因此如果工廠倒閉後，這些人通常較無一技之長可以找尋其他工作，或者是因為年齡以及學歷的限制，使的他們不得不退到勞動市場之外或者是長期在就業與失業中徘徊，在市場狀況不明確之下，這些邊緣勞動者因此將就於資方因經營壓力下，單方面變更之非典型僱用〈部分工時工作〉制度，以維持生計。

「在我們現場工作的不然就是以前在這個行業做過，要不然就是因為學歷低而找不到工作，只好來這邊作半技術性以及較體力性的工作，現在大家教育程度以及生活水準變高，根本很少年輕人想進來做這個，因此現場的工作可以說是中高齡佔絕大部分」(受訪者 D1)

「我是沒念什麼書，來做這個就是想要有一份薪水可以吃口飯，我們年紀也都不小了如果今天工廠收起來，其實我們也沒有什麼差別，反正小孩子也都已經長大」(受訪者 A2)

「我是單親家庭，有一個小孩子要扶養，加上我的學歷又只有國中，因為之前都是在做低技術性的相關工作，之前的工廠倒了所以我才來這邊工作，其實我蠻怕工廠倒閉的，如果工廠倒閉我不知道還可以上哪裡找到工作，我也是需要一份穩定的薪水」(受訪者 C1)

「像我學歷也不高也沒有結婚，所以有做和沒做到是無所謂，但是如果是那些還有家庭生計要負擔的人，如果訂單不穩定，我們這種以天計算工錢的人，就很慘，有時候一個月才做半個月，怎麼生活」(受訪者 B1)

「其實老闆對我們也不錯，只是因為景氣太差了，工作真的不多，以天計算工時的也是老闆不得已的做法，雖然覺得工作不太穩定，但是只想要有一份薪水，搞不好這一陣子不景氣撐過去工作量又會開始多了，而且像我這樣的學歷和年齡，出去怎麼找工作，頂多也是找類似做這行的而已」(受訪者 E2)

「不知道是不是因為教育水準的關係，工廠裡有的人沒結婚，有的離婚，通常有些人比較沒什麼責任感，又煙又酒又檳榔，只要領到薪水就花光光，當然好的也是有，只是素質感覺差距很大」(工廠 E)

「其實來我們工廠有很多的人是因為在外面找不到工作才進來的，來我們這只要肯做，做的住我們就會給他一份工作，不論他們是否有相關的經驗，這些人通常學歷比較低」(工廠 C)

「以天計算工資在我們這個行業其實很早就開始實行了，只是因為以前工作較多，做以感受不出來以月計算和以天計算的差距，而現在景氣比較不好，計月的和計天的差別感覺就很大，但是沒辦法，總是遇到了，能不做嗎」(受訪者 C2)

### 〈三〉染整現場勞動者的勞動條件

## A. 薪資

由於景氣的影響或者營運方式的不同染整產業勞動者的薪水計算方式因業者而異，根據所訪談的五家中小企業染整廠表示，由於現今訂單量不穩定，為因應客戶需求量的變化，因此以「天」計算工資是較多數業者所採用〈訪談中有四家採取此種方式〉。但基本上來說，較長的工作時間與加班費是染整產業現場勞動者薪資水準能與其他行業的薪資水準相差不多的主要原因，基本上為：

「我國基本工資〔或者略高於基本工資〕÷〈30天×8小時〉」來算出勞動者每個小時之工資，由於中小型染整廠通常都是兩班制，因此一天工作12小時，所多出的4小時，依我國勞基法第二十四條規定：「延長工作時間在兩小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上，再延長兩小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。」

但在實際上，為了與外勞按月計算之工資有所區分<sup>56</sup>，各家有不同之計算方式，據筆者所觀察，有的公司會在本國勞動者每個小時的工資上再加上少許之津貼，或者以較高的基本工資來計算本國勞動者之每小時工資。但無論如何，染整產業之現場勞動者幾乎都以我國之基本工資為調整中心來計算工資，因此實際上薪資水準並不高。一般而言，受基本工資影響最鉅者實為薪資在基本工資水準附近的邊際勞工，而這些勞工也是基本工資原初最想保護的對象。根據學者曾敏傑〈2002〉年勞動力中權益與基本工資調整有關的邊際勞工有23萬人，佔當年勞動力人口的2.42%；其中約有75%是女性，另25%是男性；年齡分佈以25~44歲為最多〈43.1%〉，學歷在高中〈職〉以下者即佔56.2%，顯示這些邊際勞工多屬女性化、低學歷化、及較年輕化的弱勢族群<sup>57</sup>。

<sup>56</sup> 根據勞動基準法，染整廠之外勞適用基本工資之規定。

<sup>57</sup> 曾敏傑、楊家裕，民93，邊際勞工基本工資保障程度之研究：1978至2003年的變遷，政大勞動學報第16期，p.3。

查「最低工資」與「基本工資」主要上的不同為最低工資是維持本人及親屬兩人之必要生活，而基本工資將「最低工資法」的維持三人生活改為 1.8 人，亦是在使其家屬多少能受到照顧的考慮下訂定。因此基本工資的調整，不但勞工本身相當重視，同時也引起社會關注，但是此一立意善良之社會立法，其制定過程中往往在各團體的運作之下政治化，模糊了立法最初的精神和立意。就上述而言，對於邊際勞工來說，保障程度已經明顯呈現逐漸降低的趨勢，例如對於邊際勞工的保障內涵已經從最低工資的基本「家庭」的生活保障，降低為「個人」生活的維持，此外，我國基本工資所牽涉到的層面太多，如勞健保之投保標準、勞退新制等亦是以基本工資為依據，在我國勞動意識薄弱，勞動者與雇主較無協商的空間，加上經濟不景氣的背景，雇主為了節省人事成本，薪資的計算往往盡可能的向基本工資切齊，導致當勞動者遭遇有關於勞工保險補償或領取失業給付等社會安全福利時，所領取之金額往往不足以維持基本生活。此外近年來由於物價飛漲，對於染整業邊際勞動者的生活無疑是雪上加霜。

## B. 工作時間

在工作時間上面，我國中小染整業者，大部分為兩班制，就筆者訪查之五家染整廠而言，全為晝夜兩班制，採交換輪流，週期約兩個禮拜，只要上班就以 12 個小時為正常班，雖然超出每日正常工時之部分，業者都會依規定給予加班費的加成計算，但如遇業務高峰之月份，往往加班時數會超過勞動基準法第 32 條第 2 項每個月不得加班超過 46 小時之規定，實際狀況反應如下：

「公司之前是三班制，但是因為染整業在台灣已經慢慢的作不下去了，很多同行不是收起來就是外移，接不到那麼多的訂單，請三班制也沒有意義，因此就變成了兩班制，一方面人節省人事成本，一方面也可以讓繼續做的勞工有多一點的工作量」〈工廠 C〉

「中小染整業幾乎都是兩班制的，大一點的公司，是還有請到三班制的，這全是依賴訂單量，我們也知道兩班制在業務高峰時會超過法定加班時數，但是沒辦法阿，爲了

生存，我們也能這樣做，如果政府都要來查公司是否都遵照著勞基法，那乾脆只好收起來不要做了。」〈工廠 D〉

「今年景氣真的很差，常常有只有作半個月的，要怎麼過生活，與其沒有工作，我到希望加班多一點，工作多一點，錢就會多一點，都快活不下去了誰還有空理什麼法定加班時數。」〈勞動者 E1〉

「這個時機，公司不可能給你吃月的，有工作做就要偷笑了，誰還會在意什麼福利什麼規定的，其實老闆對我們這些人都還不錯，大環境不好，這也是沒有辦法的事情，有做有錢，當然是希望工作時間越多越好」〈勞動者 B1〉

我國對於勞動政策上長期都以國家統合主義為主，勞動基準法規定最低勞動基準，而勞雇雙方則只需遵照國家所訂定之法規範而未能確實進行勞資協商，在諸多限制之下，實際上勞資雙方的真正需要反而未能真實反映，造成原本立法之精神與美意與當初相互違背。換句話說，工作時間正常，無法賺得生活上足夠的費用，工作時間太長，則又違背了法令的規定，這亦是筆者訪談邊緣勞動力中其所面臨的矛盾之一。

### C. 休息、例假

勞動基準法第 35 條規定：「勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。」基本上根據訪談，中餐晚餐的休息時間約半個小時左右，因為染整在操作時，不可能因休息時間到而進行關機，因此必須要有人在旁邊做調整溫度、染料等看顧工作，到了休息時間大家輪流休息才能使機器維持正常運作，使客戶布料不至於毀損，因此休息時間顯的相當的緊湊，依筆者觀察，業者在休息時間的安排上，就法律規定而言，不算有明顯之違背法令之情節，但可以體會的是，這些邊緣勞動者的工作在精神與體力上消耗相當的大，休息時間亦不長，相當辛苦。

勞動基準法第 36 規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」根據實地的觀察發現，由於現今染整業的經營狀況普遍不佳，因此每週禮拜日大部分都休息，甚至有時也週休二日，採取部份工時的染整業者，七日中第二天的休假是不支薪的。由於屬於需求性部份工時的性質，因此七日中休息一日的例假有些業者也不給予薪水，但在現今的法令，部份工時對於例假規定當中卻沒有清楚的定義與說明。以傳統產業的型態而言，較無所謂之週休二日，對於兩週 84 工時之規定，業者也常處於不合法的邊緣地帶，例如工廠採部分工時，但在業務高峰時，正常班為一週上班六天，一天八小時，兩週工時則為 96 小時，對於所超出的 12 小時之工資並沒有以加班費計算方式計算，業者仍視 96 小時為正常工時，在勞動者並無法律上的知識以及工作量多是一件好事的概念下，加上政府勞動檢查機構人員亦不足，致使這些狀況始終沒有被反應處理。對於沒有足夠工作的染整廠，例假則當然不有問題，反之，當廠內業務達到高峰時，往往加班問題嚴重，例假日也必須上班，如果薪資以月計算例假日上班之加班費計算較無困難，依勞動基準法第 39 條規定：「雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給」。但較有疑問為需求性之部份工時，如訂單量穩定，上班日數較固定，例假日尚可界定，但如果工作不穩定，上班日不定，例假難以界定清楚，而我國有關部份工時之規範可見於「僱用部分時間工作勞工參考手冊」中，有與勞動基準法相同之規定，但在此手冊之法源位階低於行政命令的狀況下，就算僱用部份工時之員工，在雇主不給予部份工時者例假或者是例假上班之加倍工資時，亦無任何法令之效力與罰則之適用，使的染整業之邊緣勞動者與雇主之勞動關係反而退回至民法上之僱用契約形式。查「僱傭契約」與「勞動契約」雖然表面上所規範的對象都在於勞務之提出與勞務之受領，但其間有極大之不同，僱傭契約係以僱用人對勞務之「所有」及對勞動者之「支配」為中心；而勞動契約則以提供勞務之勞動者其「人」為中心<sup>58</sup>。因此上述之情形不但是「勞動非商品」觀念的一種倒退，並且涉及社會中較弱勢勞動力的保護，有關當局應給予重視，此外，

<sup>58</sup> 黃越欽，民 89，勞動法新論，翰蘆，p.47。

筆者認為業者在部份工時法律規定不明確的情況下，企圖運用部份工時來模糊非法的工時以及例假等相關規定，以規避所必須支出的人事成本。

#### D. 特別休假

勞動基準法第三十八條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假。」

甲、一年以上三年未滿者七日

乙、三年以上五年未滿者十日

丙、五年以上十年未滿者十四日

丁、十年以上者，每一年加給一，加至三十日為止

又勞基法實行細則第 24 條規定勞基法第 38 條之特別休假，應依下列規定辦理：

- 一、計算特別休假之工作年資，應以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算
- 二、特別休假日應由勞雇雙方協商排定之
- 三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資

相對於休息時間，筆者所訪談的五家中小型染整業者中，對於特別休假就有許多不一致的作法如下：

- A. 按月給付工資，依法令正常給予特別休假
- B. 業者處於訂單較穩定，經營狀況還好之情況下，採部份工時制度，按工作天數給付工資，正常給予特別休假。
- C. 採部份工時制度，給予特別休假，但不按法令規定，如滿一年給予五天，往後也不加給。
- D. 採部份工時制度，亦不給予特別休假。

「都已經在煩惱沒有工作了，還放什麼假，就算要給我放我也不要放阿，那如果放假是有錢的話，老闆也不可能會給你放阿，現在的生意都已經那麼不好了，工作有一天沒一天的，我看還是不要想太多。」〈受訪者 E2〉

理論上對於工作較固定之部分時間工作勞工而言，特別休假的計算方式或休假時間，應與全時工作勞工無異。因為該部分時間工作者，除工作時數較一般全時工作者少之外，並無其他正當之理由，做差別待遇而勞基法第 38 條之適用，並無困難。但是對於工作時數與工作日期不確定之部分時間工作，如何地計算其特別休假與時間，則相當有疑問。年資的計算依勞基法第三十八條以一年為單位，應較無問題；有疑問的是到底該選擇哪幾天做為休假日而休假日之工時為多少，勞雇雙方多半會依自身之利益選擇較常工作時間或較短工作時間。學者郭玲惠〈2006〉參照德國之方式提出部分時間勞工之特別休假計算方式應以比例減少方式推算，部分時間工作如為連續性者，可將其計算基準內之總工作時數與全時工作者之總工作時數做一比較，如其一週之工作時數為 24 小時，而同時間全時工作者之工作總時數為 48 小時，假使該全時勞工應享有十日之特別休假，以每日八小時工作時間計算為 80 小時一年，依前面之比例則該部份工時工作者，可享有 40 個小時之休假日，如其為一般工時制度而每日之工作時間為 4 小時，則亦可享有十日之休假；如其為彈性工時制度則應將休假日分配於預定之工作日<sup>59</sup>。實際上，就筆者觀察到狀況而言，染整廠多數為部份工時制度，而且較屬於需求性之部份時間工作，其休假之時數雖可以勉強依前述之方式獲得，然究竟應於哪些工作日休假就難以評斷，特別休假之休息日在勞委會之解釋令及前開時實施要點中，使勞雇間自行協商，但染整業之邊緣勞動者往往已經在勞動市場的邊緣遊走，根本無與雇主協商之能力，如有特別休假，難免休假日往往淪為雇主單方面決定，為了節省成本，雇主將選擇較無人力需求之勞動者工作時段當成特休之休假，亦無充分違法之事實，此確實為部分工時法令未明確規定以致損及勞動

<sup>59</sup> 郭玲惠，民 95，「兩岸勞動法學術暨實務界交流-勞動者之個別保障與集體形成」學術研討會一部份工時法制研究，政治大學法學院、行政院勞工委員會，p.19。

者權益之漏洞。

「我們工廠沒有特休，平時沒工作都已經在休假了，如果真的要的話，就把平時的休假當成是特休，工廠都已經快經營不下去了，如果法令還規定東規定西的，那離結束營業的日子就不遠了」(工廠 E)

#### E. 加薪、升遷

中小染整業現場、對於同一家公司服務年資較長的邊際勞工，就筆者觀察，鮮少有升遷之管道，一方面因產業之特性，為了符合彈性之原則，公司組織較扁平化，通常是廠長之下開始就是現場之勞動者，中間或許設置組長，但管理職的位置通常很少，同時也需負擔現場之工作。另一方面，由於現場工作性質以及現場勞動者教育水準的關係，公司較不願提供教育訓練，以致現場勞動者在階層的流動性上面呈現停滯的現象。此外負責廠長、組長等位置之人員，通常學歷與知識水準也較現場一般勞動者高，對於事物的處理和外界的溝通方面能力也較一般現場之邊緣勞動者強；此外加薪方面因缺少升遷機會因此多以年功制來加薪，但幅度並不大，有的工廠由於流動性很大，甚至沒有調薪的制度。

「我們染整的工作都是做經驗的，也不算有什麼技術性，做久了經驗多了就會做了，公司沒有提供什麼訓練，就算要訓練也不知道要訓練什麼」〈受訪者 A1〉

「我們就是有工作就來做，廠長是老闆請的，組長可能就是在這裡做比較久的人當任，有的人在這邊做了十幾二十年，都還是在做現場工作，加薪是有，只不過調整的幅度不大也很慢」(受訪者 D2)

「景氣那麼不好，老闆不可能給我們加薪，薪水就是那樣，我們也不會要求，有工作做就好」(受訪者 C2)

以上所實際觀察到之情形，與雙元勞動市場以及勞動力彈性化所描繪的邊緣勞動力有相似之特徵，雙元勞動市場之邊緣勞動者因結構性因素而被分配在次級勞動市場而有較少之升遷機會，以及獲得較低之工資；而以勞動力彈性化的觀

點，為了節省人事成本，即使未經教育訓練也可以進入工作狀況的低技術工作，往往會隨著業務量彈性調整人力<sup>60</sup>，由於低技術以及市場邊緣勞動力充沛，因此降低了招募與訓練的費用，使的企業可以隨時應付市場競爭。

#### F. 福利

就如邊緣勞動者的性質，中小染整業的勞動者所享有的福利並不多，就筆者之實際觀察，各家的福利不多並且不一致，由於近來景氣之影響，更使的勞動者的福利有所打折：

圖 4-1 訪談各家染整廠公司福利表

公 司 \ 福 利	三節獎金	員工旅遊	健康檢查	三餐	特別休假	其他
A 公司	√		√	√	√	團保
B 公司				√	√	
C 公司	√		√	√	√	
D 公司			√	√		
E 公司				√		

據了解，有三節獎金之公司因景氣影響，獎金的發放從之前以一個月或半個月不等的方式計算，下降至現在只有紅包；員工旅遊則是訪談的每家公司都沒有；健康檢查也是因公司而異；所訪查之五家公司都有專人煮食三餐提供員工食用；而特別休假的情形如前述。確實，依筆者觀察，與其他產業相較之下，染整產業的公司福利大致上都較低。

<sup>60</sup>數量彈性化包括兩種類型：外部數量彈性化〈external numerical flexibility〉指根據對於勞動力的需求，企業彈性調整僱用員工人數；內部數量彈性化〈internal numerical flexibility〉指企業彈性調整員工工作時數，而不增減員工僱用人數。

## G. 退休

以勞退新制而言，雇主只要按勞動者每個月薪資的6%提撥退休金即可，因此對於染整廠的需求性部份工時勞動力而言，只要其受僱領有報酬，雇主即負有按月提繳退休金之義務，此方面應較無問題，只是在筆者觀察中，工廠通常將勞動力的退休金提撥以基本工資為基準做計算，除此之外，勞、健保之投保金額亦然，導致邊緣勞動者所享有之退休金可能不足以支付老年之生活以致產生社會問題。在此有關基本工資與邊緣勞動者之關係與問題，亦是基本工資在設立時所著重的焦點。

比較困難的是舊制退休金之計算，依我國規定，勞工工作年資自受僱日起算，並以服務同一事業單位年資為限；但受同一個雇主調動之工作年資，以及事業單位改組或轉讓，新雇主留用勞工應繼續承認留用勞工之工作年資〈勞動基準法第20、57條〉，其算方式是依勞動基準法第2條第4款規定平均工資為基準，為計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工作按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。此外，在「僱用部份時間工作勞工參考手冊中」第5條第4項規定中可得知，無論該部分時間工作之勞工其工作時間之長短工作時日之分配，應不影響其適用勞基法中退休之規定。但較有問題的是平均工資的計算方式，如果需求性部份工時之勞動者在退休前六個月有較正常較少之工作量，將會影響到其平均工資的計算。

依訪談得知，雇主將部份工時之勞動力視為臨時人員而不一定發放退休金。從學理上探討，部份工時工作者並不當然可獲得退休金。蓋退休金之性質事實上有爭議的，雖然學理上之通說有鑑於退休金給予之強制性，而認為勞基法中之退休金為工資之延長或雇主照顧勞工退休後生活之義務，然而如由其額度觀之，是有相當的疑問存在，其目的應僅達到一種「贈與」性質的退休金制度，鼓勵勞

工能受僱於同一雇主，減少企業因人才流失所支出之成本。因此如將勞基法退休金視為一種贈與性質，又強制雇主必須與全時工作者一視同仁，特別是該勞工如僅為兼任人員，是有相當的困難。如未深入探究其性質究竟為工資或為贈與而僅依「僱用部份時間工作勞工參考手冊」之規定概括地適用於部分時間工作，實際實施上將會有疑問產生<sup>61</sup>。但無疑問的是，所訪談之染整業現場勞動者如無例外，屬長期受僱於同一雇主，因此退休金之請求權不應因此喪失，只有請領額度比例之問題。因此對於需求性部份工時的勞動者而言，關於勞退舊制平均工資的計算方式法令應有說明清楚之必要，以免因為定義不明確，導致勞動者的權益喪失。

## 第二節 小結

在全球化的競爭以及經濟不景氣的背景下，雙元勞動市場的存在以及勞動力彈性化的運用，似乎是降低失業率，提昇就業機會的良方。但有鑑於歐洲各國在1980年代所遭遇之狀況，政府以非典型僱用提高就業之機會，此種作法也一直在被討論當中，有人認為這是一種因應高失業率的緩衝劑；有的人則認為長期來看，將使失業率或者未充分就業的狀況增加，更將使勞動者陷入不穩定之工作中。此外，從事非典型僱用的這些人除了自願性的之外，許多勞動者屬於長期在失業與低所得之間徘徊，就業情況相當不穩定。至今「彈性」和「安全」仍無一定之平衡作法；彈性勞動市場政策有其經濟學理論基礎，根據經濟學理論，只有在自由競爭的市場裡，社會資源才能充分運用，效率才能最大化，雖然自由競爭與充分彈性的勞動市場會為社會帶來所得分配不均之現象，但是經濟學者認為此問題可由「煙囪效應」來解決，只要經濟景氣，煙囪底層的火燃夠熱，熱氣就會隨煙囪上升，煙囪上方的熱氣帶動下端的冷空氣一起向上衝。換言之只要經濟景氣，富人雖先受益，但全體人民的生活也都會隨著水漲船高<sup>62</sup>。不論此說法是否

<sup>61</sup> 郭玲惠，民 86，從勞基法之修正談退休金制度，月但法學雜誌。

<sup>62</sup> 李誠，民 96，勞動市場彈性與安全之研究，經濟建設委員會，p.16。

正確，可以肯定的是，「彈性」的確是使企業的人力配置與成本更靈活更節省，從而增強企業競爭力；對勞動者來說，所釋放出新工作大多屬於臨時性、部份工時、契約工等非典型之工作，雖然提供了更多之工作機會，但大多數這些職位都是低薪資、低技術、低福利、低保障之工作；同時僱主也可能減少長期穩定之僱用，而漸以非典型僱用來替代，將使的所得分配惡化，未充分就業人數增加。在社會法的概念下，「就業與所得安全」是基本人權之問題，因此不能單單以經濟理論來看待，政府必須予以保障，對於就業安定政策作出必要性之調整，來緩衝全球化彈性勞動市場對於勞動者的衝擊。

在本章的實地訪查當中可以發現，染整業之現場勞動者因多數因低學歷、中高齡而落處於勞動市場之邊緣，也因低技術成為次級勞動市場之邊緣勞動力，是公司數量彈性化措施所實施之對象，公司為降低勞動成本，將原本長期穩定之現場染整工作，轉換成以「日」計算工資之類似需求性部份工時工作，來因應不穩定之訂單需求量。此外，我國對於部份工時等非典型僱用之法令規範相當不完善，因此業者亦改變僱用型態來規避法令對於保護勞動者之相關規定，造成染整業現場之勞動者陷入就業不穩定，勞動條件下降與所得不安全之困境。其次，非典型的僱用，一般都是企業體主動實施的，大多數勞動者因為結構性限制的關係，不得已只能迫於現實接受這樣的狀況，基本上這些勞動者在尋求工作時已經是處於弱勢的狀態，如果再將其置入非典型僱用之型態，可能使的勞動者被雇主剝削而有苦難言。此外，當需求性部份工時制度運用在染整現場勞動力的調配同時，業者又因「缺工」聘請外勞，在國內失業率節節攀升、工作機會銳減的狀況下，似乎又是一種相互矛盾的狀況。

對一般人而言，染整產業本身是一般所稱之「夕陽產業」，在其本身的限制之下，如果僅是以節省人力成本來支撐企業之經營，實非長久之策，近年來染整業者紛紛吹起熄燈號，導致一些邊緣勞動力大量的被釋放，有的勞動力在失業以

及不穩定的就業兩者之間徘徊，有的就此退出勞動市場。因此政府應如何去扶持傳統產業，並促進其產業升級，也絕對是重要之課題之一。畢竟，傳統產業當中不少低學歷、低技術之中高齡人口，不穩定之工作型態亦是因應景氣循環而生，在大環境不景氣之下，如果政府在扶持傳統產業之政策上沒有適當之作為，此類產業不穩定之工作以及失業率將會越趨嚴重，並將造成大量的社會問題，花費更多的社會成本。



圖 4-2 受訪者基本資料簡述

工廠/ 項目	內部邊緣 勞動 市場僱用 型態	受訪者/年 齡/性別	學歷	婚姻、家庭狀況	現今工作 年資	之前就業狀況簡 敘	現今工作 內容
A	典型 僱用	A1 今年 39 歲男	高中 職	已婚、兩子女、 老婆為外配	5 年	染整廠工作廠 長(歇業)	染整現場
		A2 今年 52 歲男	國小	已婚、子女已有 經濟能力、老婆 為家管	14 年	工地工人、紡 織廠工	染整布匹 染缸之配 置
B	部份 工時	B1 今年 43 歲男	國中	未婚	1 年半	貨運司機、作 業員、布廠	包裝
		B2 今年 48 歲女	國中	已婚、育有一子	3 年半	成衣廠車縫衣 服(歇業)	染整後布 匹整理
C	部份 工時	C1 今年 46 歲男	國中	離異、育有一子	2 年	臨時工、作業 員、搬運工	染整現場
		C2 今年 50 歲女	國小	老公上班、育有 三子女	4 年	作業員、整理 工廠工人	染整後布 匹整理
D	部份 工時	D1 今年 51 歲男	國小	小孩已有經濟 能力、老婆替人 家打掃	5 年半	倉儲、染整廠 工作	染整現場
		D2 今年 46 歲男	國中	未婚	9 年	打零工等勞力 性之工作	染整現場
E	部份 工時	E1 今年 38 歲女	國中	身分為大陸外 配、老公有在上 班，育兩子女	4 年半	餐廳洗碗、打 掃	包裝
		E2 今年 47 歲男	國小	育有兩子女、老 婆在成衣廠上 班	3 年	體力性之工作	染整現場

## 第五章 研究結論

全球經濟自由化和彈性化對於勞動市場與勞動者的確產生重要的影響。隨著產業結構的轉變以及技術之提昇，對於低技術的基層人力需求持續減少。為了能繼續有就業的機會，這些基層人力因無處轉業往往被迫性選擇從事非典型僱用或者是往邊陲產業再尋就業機會，持續的在不穩定的工作型態打轉。非典型工作者因彈性使用與低成本，在全球競爭激烈以及不景氣的時代下，大受企業歡迎，一旦企業在經營上遇到困難時，這些在勞動市場邊緣的勞動者，往往也是第一波被裁員的對象，如果再加上所從事的產業為較無競爭力之邊陲產業，在產業不穩定和工作不安定及可能因引進外籍勞動者而減少就業機會的三重風險之下，這些邊緣勞動者更顯現出他們的弱勢性質。因此筆者將所訪談之內容，將邊緣勞動者問題歸類如下：

- 邊緣勞動者以實際至現場觀察，其工作內容較單調，工作環境較差，產業技術性較低，工作替代性質較高，流動率也較大，加上所處的產業為全球化下的邊陲產業，因此公司對於這些勞工之薪資以及福利之保障也較低。
- 通常這些邊緣勞動者多數由被認為社會地位較低的族群來擔任，如低學歷、婦女、原住民、中高齡、殘障人士等，而這些族群因在勞動市場上較無議價能力，迫於無奈也只能選擇不穩定的工作型態或勞動條件較低的邊陲產業。
- 邊緣勞動尤其是仍然在負擔家計者，如所屬公司經營情況較好，在維持生活上並無疑慮，但如果因為薪資水準偏低，使的無法提供家庭成員較好的生活與教育環境，恐怕此種邊緣性質會持續至下一代，更甚者，如有持續失業之情形，所造成的社會問題在新聞媒體之報導中也都時有耳聞。
- 通常邊際勞工在整體勞動市場上處於較被動之地位，因此容易隨著產業的興衰進出勞動市場，而其原因不一定為企業本身企圖降低勞動成本之結果，而

有部分原因來自於全球化競爭下之不得不為之作法。

- 在全球化競爭下，產業的出走與消失對於邊緣勞動者的影響甚鉅；台灣之經濟起飛所靠的是勞動力密集的傳統產業。而時代背景的不同，現今面臨產業升級以及外移的問題，在轉型過程當中，不論事傳統產業或者從事傳統產業的勞動者，都面臨被邊緣化的命運，因此在失業率高漲的時代，這些仍有工作意願，以及工作需要的邊緣勞動力以及在地產業更應受到重視與幫助。

自由經濟學者所一直主張，將勞動市場回歸市場的機制，政府對於勞動市場不應有過多的干涉，進一步更應該將勞動法令放寬。但事實上，經作者訪談之結果，就短期而言，雖然這些染整業的勞動者在工作上並沒有立即失業之危險，但是這不代表那些已經關廠歇業的染整廠所釋出之勞動者都能順利再就業；長期而言，這些勞動者屬於勞動市場較無議價能力之弱勢，所處之邊陲產業隨時都有關廠歇業之風險，在勞資關係的決定權都為資方片面決定之下，加上我國法令對非典型僱用的規定相當不完善，這些勞動者就業狀況可以說相當的不穩定。再者，由於大環境之影響，這些邊陲產業雇主也是所謂全球化之下的受害者，筆者認為政府應採以下建議之方式來保障這些邊緣勞動者的就業安全：

#### 一、全球化下基本的僱用保障制度

在全球化競爭的時代中，企業為了降低成本追求永續經營，通常會採用彈性化有效率的經營模式，非典型僱用就是企業彈性策略的手法之一，在經營者所面對的壓力下，非典型的僱用雖是被允許的，但對於不願意從事非典型僱用的勞動者而言，此絕非為一種好的就業現象。有些國家採取鼓勵非典型僱用之方式來降低失業率與增加勞動參與率，但由歐洲的前例來看其效果有限。由於從事非典型僱用多數為低技術的勞動者，為了讓這些勞動者免於在生存上的恐懼，訂定個別專法雖是一種對於非典型僱用的補救措施，但是其絕對有必要性的。我國對於勞動者僱用保護方面，相關的規定都納入在勞基法當中，至目前為止除了窒礙難行

者之外，幾乎所有的勞工都可以享有勞基法對於僱用方面的保障。在全球化的競爭下，企業在面臨越來越高度結合的全球經濟，勞基法亦因成本問題使企業遵行上有其困難，因此很多業者採行非典型僱用來逃避相關的法令規定，多數勞動者也被迫為了爭取工作機會而放鬆對僱用保障原則的要求，進而造成社會不平等的增加，以及所得分配不均的情形惡化。目前我國陸續出現一些關於派遣勞動、部份工時等的勞資問題出現，甚至當派遣工作者發生職業災害時，都無法受到相關規定之保障。因此除了對於非典型僱用的相關法令修訂外，政府也應該要瞭解企業實際上的狀況與需求，做勞資政真正三方面之溝通，才能訂定合乎彈性以及安全的法規範。

## 二、以全球性為觀點的社會安全制度

就業安全包括：職業訓練、就業服務、失業給付三項。要建立一個完善的就業安全網，此三項制度必須形成緊密的合作機制，對於失業給付，建立嚴格的監督方式，讓真正需要的失業者能夠得到幫助，並且迫使失業者能再次進入勞動市場。而基本上我國在社會福利國家方面採取英美的自由主義模式，但以現在的狀況看來，並沒有辦法應付全球化下因產業轉型，低技術勞動力需求減少所造成的結構性、摩擦性、部份性失業，加上這些不穩定的就業因素並非單純國內環境所造成，因此所觀察的視野應不能單以國內來評論之。

### 〈一〉失業給付：

目前基於社會保險納費制，勞工可能會因工作的邊緣性〈臨時工、短期工等〉而被排除在失業給付外，即便有請領得資格，現行的失業給付未考慮失業者狀況或家庭需求作不同考量，因此對於失業生活保障亦是不足。此外，有許多企業為了節省人力成本，對於勞動者勞工保險的投保金額高薪低報，這種情況在傳統產業中較低技術勞動者身上最常見到，再加上一些不穩定的就業型態往往以最低標準金額投保，因此在這些邊緣勞動者失業時，往往失業給付不足以應付實際上的基

本花費。然而，一旦將視野擴展到全球的範圍，不難得知有些邊陲產業之中小企業為了求生存，在面臨產業升級不易，以及鄰近低人力成本國家的競爭下，為節省成本維持競爭力，實為不得已之作法。此點為政府在規劃勞動政策或法令時所應具有之觀點，必須跳脫傳統的框架去思考。

## 〈二〉職業訓練：

大部分人面對再就業的困境，參訓意願不高；認為職訓就像延畢一樣，許多人把它當為了領生活津貼的必要過程，因此職訓後的再就業率沒人追蹤，倒是再職訓率非常高，真正需要的失業者卻無法排除時間、經濟、年齡等障礙，或者未能體認到職訓重要性而沒有參加。再者，職訓是否能夠符合不穩定就業者在失業後之需要，亦為職訓之重點，在全球勞動市場快速變動情況下，職訓項目及應變的速度也必須要跟的上結構性的轉變，否則將沒辦法發揮期積極之效用。

## 〈三〉就業服務：

在就職業媒合方面，肯做一定有工作，不過薪水、工作條件就不能保證，。因此，從失業勞工觀點來看，認為並沒有針對個人差異性，提供不同的就業機會，有時工作機會雖多，但多屬邊陲產業或者次級勞動市場之工作，薪水與勞動條件都不佳，養家活口都有問題。如同最近舉行的就業博覽會，有些正在找工作的失業者聲稱：「滿場都是爛工作」，抱怨這些工作只是政府和企業在應付這些失業的民眾；有些工作雖明文上沒有年齡限制，但內容卻是中高齡的人作不來的，而對於這些勞動者而言，只是無止境的在不穩定的工作內循環。在公共服務擴大就業方面，對於再就業更沒有實質上的效用，有迫切需要的未必可以馬上得到幫助，就業能力薄弱者也不容易被篩選到了，但卻引出一堆非勞動人口。如同近來媒體所報導，研究所畢業生從事短期就業方案中的路邊清潔工作，究竟是景氣之影響所導致的部份性失業或者是擴大就業方案篩選不確實，其中確實有很大的討論空間。

在無可避免的「彈性」僱用前提之下，我國的「安全」體系是否已經準備好了，是否已經構成一個社會安全網的模式，足以承接那些因全球化所導致結構轉型而失業的邊緣弱勢勞工，關於「彈性安全」的概念有相當多國外的經驗可供參考，但重點是要我們要瞭解到對於不願意被彈性化得勞動者來說，非典型僱用再再顯示出勞動力剩餘價值的剝削，因此要建構出一個因時合宜之作法確實需要全面性的考量，但對這些勞動者的保障卻是刻不容緩的。

### 三、外勞政策之檢討

由於外勞政策的牽涉層面太廣，本文對於外勞政策並無作深入之討論，但可以確定的是，外勞的確可以降低本文所探討之染整廠的人事成本，增加其產業競爭力。作者在訪談中發現，有的廠商認為外籍勞動者的確是比本國勞工便宜，而有的廠商認為外勞可以降低人事的流動所必須支出的費用，但究其原因，作者認為染整業會聘僱外勞最大的原因是因為外勞偏低之勞動條件。當在血海廝殺的價格競爭之下，中小染整業者是以代工模式賺取利潤，在產業升級不易，只能以降低勞動條件以及申請外勞來節省人力成本增加競爭力時，因染整業屬於雙元經濟所謂的邊陲產業，當勞動條件越低，產業越能生存，而因偏低的勞動條件而越缺工，進而再申請外勞來取代因勞動條件偏低，而不願從事染整工作的求職者。依筆者曾任職外勞查察員一職觀察，許多業者會利用增加工廠勞保的投保人頭來增加申請外勞的名額，亦有利用家中所申請之家庭看護工之外勞，來從事許可外之工作；不可否認，引進外籍勞動者確實有其必要性，但更重要的是政府要如何加強管理監督的職責，以杜絕引進外籍勞動者對本國勞動者的「替代效果」，是相對重要的課題。

### 四、政府協助染整產業重新定位轉型

近來，由於價格策略已敵不過大陸及東南亞等國家的競爭，因此近來國內新聞媒體報導染整產業關廠歇業為數不少。筆者認為染整業者必須要重新調整經營

的策略；而在政府方面，必須推動紡織產業新產品策略聯盟，贊助民間紡織產業相關的研究中心，補助且協助產業升級，以利於我國紡織業往「差異化、區隔化」的方向前進，如此一來，我國染整業在未來才有生存的空間，當染整產業有其自己的競爭優勢走向藍海策略，從邊陲產業走向核心產業，將次級勞動市場變成主要勞動市場時，從事染整現場勞動力就會有較穩定之工作，較高之勞動條件與福利；相同的，政府再面對其他傳統產業也是如此，畢竟當這些傳統產業生存不下去，就會有更多低技術勞動者被釋出，這不但是這些邊緣勞動者基本生存問題，亦是整個社會的問題。

經濟全球化之下，企業「彈性」的措施已經早就開始啟動了，但是面對勞工的就業「安全」，似乎對我國來說依然還沒準備好，尤其我國長期在國家統合主義之下，勞動者的勞動意識淡薄，期望勞動者與資方以對等的關係來處理勞資事務，在現今似乎是不可能的達到的事。此外，在某些未外移的傳統產業而言，其也為全球化之下之受害者，唯有政府拿出國家機器的功能，才可能盡可能確保社會公平，這不只是讓染整業的邊緣勞動者能有一個穩定有又安全之工作，更是牽涉到千千萬萬藍領勞動者的權益。

## 訪談內容

### 染整廠 A

僱用型態：典型僱用

人數：150 左右

一、請問貴公司是否有申請外勞？為何請外勞？

答：有。其實只要有人願意來做，公司通常都很歡迎，但是你也知道的，我們這個產業工作時間長，薪水也不算多，賺的都是辛苦錢，來這邊的人都是想要有一份穩定的工作，能吃饱就好，加上工作環境不好，發展性不高，哪有什麼年輕人願意來做這個，因此在找不到人的狀況下，只好請外勞，其實說起來外勞的管理成本加一加並不會比請本國勞工便宜。最近政府因為景氣不好縮編外勞員額，但是都沒有了解我們這個產業很難請人，再加上大環境不好，薪水福利也比不上高科技的產業，根本沒有人願意做。

二、染整現場工作為何？是否需要技術性？

答：染整工作整個流程下來主要必須經過化驗室、染色工作現場、整理工作現場、成品再化驗、包裝等另外還有一些搬運的工作。至於技術性的話，我們都是一個帶一個在教，經驗很重要，公司都盡量讓新進的年輕人員在現場到處調動他們的工作，以便於他們對於整個染整過程都熟悉，如果他們可以做的久的話，也希望說可以幫公司培養新一代的年輕幹部。

三、整染現場人員流動性大嗎？

答：台灣人現在都吃好作輕巧，願意作這個的很少，但有的人作染整也作了一二十年了，但不一定都是在同一家染整廠工作，畢竟最近染整廠也倒了不少。

四、請問貴公司工資如何計算？福利方面？

答：本來公司是採取三班制，但是後來因為做染整產業的利潤越來越少，因此改成兩班制，星期一到星期六上班，每天多出來正常工時以外的工作時間算加班，我們全公司的薪水都是按月發給。底薪制加津貼加加班費加工作獎金，福利基本勞、健保、三節紅包、特別休假、健康檢查、公司請人煮三餐供員工吃、每年也都有健康檢查。福利比不上高科技產業但應該是基本的都不會少。

五、你認為染整產業現今遇到的問題為何？面對不景氣公司的作法是？

答：我們沒有裁員，其實傳統產業的老闆大多數是由基層做起的，因此對於員工的照顧上，雖然福利不是最好，但該有的老闆也一定盡可能的給員工，有時候工廠的老闆都差不多是在賠錢，但只要撐的下去，基本上不會放棄這些員工，這些

員工大部分都是中高齡、低學歷的人、一旦工廠倒閉，景氣那麼差連大學生都找不到工作了，如果工廠倒了之後這些員工要到哪裡去；由於現在景氣不好，客戶通常會要求高的品質和低廉的價格，這和以前有所不同，以前很好做的原因是因為訂單量通常很大，品質的要求並不高，但由於訂單很多，因此只要貨趕的出來，價錢方面並不是問題，但現在有了大陸及東南亞低廉人力成本的威脅，加上同行低價搶單，去年就有過訂單被臨時抽走，大家休了好幾天的無薪假。

#### 受訪勞動者 A1

答：我在現場負責的工作主要是現場的染色加工，其他的工作我也可以，但是染色現場的工作最靠經驗，所以我都是在染色現場比較多。染整現場負責染色的部分最辛苦，除了高溫之外，染色所排出的廢水常常讓空氣瀰漫著一股化學藥劑味，溼熱加上有時候要搬較重的布批染色，每天的工作幾乎都汗流浹背，不過習慣了就好了，我們染整的工作都是做經驗的，也不算有什麼技術性，做久了經驗多了就會做了，公司沒有提供什麼訓練，就算要訓練也不知道要訓練什麼。我有兩個小孩子，老婆是外配，學歷只有高中畢業，老婆也在紡織相關產業上班，在這裡的薪水還可以，養家暫時還算沒問題，福利的話還可以，公司有包餐，最重要是有一份工作做就好。外勞對於我們工作來說的話，多多少少會有影響，但是最主要台灣人不願意做。公司並沒有因為不景氣裁員，工作來說的話現在大致上還算穩定，因為之前就是做染整的所以也很難換到別的工作去。

#### 受訪者勞動者 A2

答：我在現場負責的工作主要是染整布匹染缸之配置，我在這邊已經做了 14 年了，因為我的學歷不高，因此剛開始我曾經做過一陣子工地，後來才轉到紡織業，因為那時代做紡織業的都往大陸外移，我以前做的工廠也是，因此透過朋友介紹就來到了這間染整的工廠，因為我的小孩子都已經長大也有經濟能力，我又已經 52 歲了，除了這一個行業，我也很難去做別的行業，而且老闆對我們這些老員工也不錯，想吃口飯還不成問題。染整廠我也知道越來越難做，因此公司才會請比較便宜又比較不會換工作的外勞來幫忙做，在外勞方面其實我們的薪水計算方式都比外勞來的高，所以影響應該是不大。我已經這個年紀了，有工作的一天就算一天，儘管知道說這個行業是夕陽產業，但是以我的年紀和經驗，以現在的景氣想要找到工作是非常難的，我是沒念什麼書，來做這個就是想要有一份薪水可以吃口飯，我年紀也都不小了，如果今天工廠收起來，其實我也沒有什麼差別，反正小孩子也都已經長大了。

## 染整廠 B

僱用型態：非典型僱用（部份工時）

人數：100 人左右

一、請問貴公司是否有申請外勞？為何請外勞？

答：有。染整這個行業，因為經常要接觸到粗重的搬運，而且環境也比較溼熱，在整染過程當中溫度通常高達 40 度，因此通常來做的人都做不久，就算給的薪水不錯，年輕人也都不願意進來做，所以通常要找新的人都很困難，政府方面的推介就業，也有介紹人來我們工廠，但是這些人往往也都是做沒幾天就走，請人真的很不容易，如果有人要來做，我們也不願意請外勞。

二、染整現場工作為何？是否需要技術性？

答：現場工作做久了就會了，沒有什麼技術可言。

三、整染現場人員流動性大嗎？

答：來我們這邊工作大多都是一些 中高齡、低學歷、有的講話還不太清楚，年輕人很少要來做這個，所以這種工作做的住的人就做的住，作不住的就做不住，但是近來因為工作不好找的關係，流動性好像有比較少一點。

四、請問貴公司工資如何計算？福利方面？

答：我們公司是作一天算一天的工錢，基本上八個小時正常上班加上四小時的加班費。每個禮拜天休假我們依然會算那一天的工錢（例假），也有特別休假也有健康檢查。坐辦公室的行政人員雖然薪水算月的，但是因為沒有加班費，所以當工作比較多的時候，現場勞動者的薪水是比辦公室行政人員高的。

五、你認為染整產業現今遇到的問題為何？面對不景氣公司的作法是？

答：我們沒有裁員，在去年能源價格上漲的時候，由於染整這個東西一天一開機就是必須要十幾萬塊的燃料費為基本成本，公司幾乎是開門一天虧一天，那時候真的快撐不下去了，因此工作量少的時候乾脆大家就休息，為了不讓工廠倒閉，這也是不得已的做法，希望大家可以共體時艱，不管怎樣就是為了那口飯吃。而對於以天計算工錢在十幾年前很多染整業都已經採取這樣的方式，來應付工作量的變化，以節省成本。

受訪勞動者 B1

答：我今年 43 歲，所從事的是現場包裝的工作，染整包裝的工作是需要體力，當布匹包裝完成必須要上貨車之前，搬來搬去是免不了的。我進來這間染整廠沒有很久，大概只有一年半左右的時間，以前我當過貨車司機、電子工廠的作業員、也在織布廠待過、後來失業過一陣子、這份工作是我看報紙找到的，像我學歷也

不高也沒有結婚，所以有做和沒做到是無所謂，但是如果是那些還有家庭生計要負擔的人，如果訂單不穩定，我們這種以天計算工錢的人，就很慘，有時候一個月才做半個月，怎麼生活。這個時機，公司不可能給你吃月的，有工作做就要偷笑了，誰還會在意什麼福利什麼規定的，其實老闆對我們這些人都還不錯，大環境不好，這也是沒有辦法的事情，有做有錢，當然是希望工作時間越多越好雖然公司並沒有裁員，但是我覺得在這裡的工作其實並沒有很穩定，外勞的影響應該是多有影響，最主要是時機差，薪水和福利公司根本也沒辦法給的太好。

#### 受訪勞動者 B2

答：我所從事的是現場的染色完布匹整理的工作，這個工作和其他染整現場工作來比算是比較輕鬆一點的工作，之前我是在成衣廠裡面在車縫衣服貼補家用，但沒想到成衣廠在四五年前倒掉了，中間有一陣子在家裡作家管，後來經過朋友介紹，來到了這家染整廠做整理的工作。我今年已經 48 歲了，如果真的要叫我換工作，我也不知道我可以做什麼，如果這間公司還做的下去，我應該還是會在這間公司作到退休為止吧。儘管現在的工作不是那麼的穩定，但是老闆其實也蠻照顧我們這些員工的，儘管這裡的薪水福利不算太好，但是對於我來說，可以貼補家用，而且有一份工作做我已經很滿足了。至於外勞對於我們的工作我覺得是沒有什麼影響，他們出門在外工作也很辛苦，大家也都做各自的工作，薪水的計算方式雖然外勞是按月計算，但如果工作穩定的話我們的薪水一般還是比外勞高。

## 染整廠 C

僱用型態：非典型僱用（部份工時）

人數：70 人左右

一、請問貴公司是否有申請外勞？為何請外勞？

答：有。由於染整產業需要大量的人力，加上台灣的人力成本高，流動性又大，因此請外勞一來比較便宜，二來至少外勞不像台灣人一樣隨時說走就要走，其實，只要台灣人肯做，外勞請不請不是重點，做我們這一行的，來來去去很多，可以做很久的都已經留下來了，不想做的我們也不能勉強。

二、染整現場工作為何？是否需要技術性？

答：現場工作大多屬於勞力性的，頂多需要一點經驗，只要肯做都不是問題。

三、整染現場人員流動性大嗎？

答：我們是屬於 3K 的產業，染整在台灣也算是夕陽產業了，除了一些作很久的員工或者以前就在作相關工作的勞工之外，幾乎剛作這份工作的人都不太能適應這樣的環境，流動性一定比其他產業會高一點。其實來我們工廠有很多的人是因為在外面找不到工作才進來的，來我們這只要肯做，做的住我們就會給他一份工作，不論他們是否有相關的經驗，這些人通常學歷比較低。

四、請問貴公司工資如何計算？福利方面？

答：在三、四年前，因為這行業的景氣很差，工作不齊，公司並沒有裁員，所以對於染整現場的勞工採以天計算工資的方式，一個月基本工資以 17500 除以 30 天乘以 8 小時之每個小時的工資，兩班制，超過八小時的部分算加班，有做的話每個小時還有津貼再加上去，沒有做就沒有錢；福利方面公司有三節獎金、健康檢查、三餐請人煮食，特休一年都給五天。

五、你認為染整產業現今遇到的問題為何？面對不景氣公司的作法是？

答：公司之前是三班制，但是因為染整業在台灣已經慢慢的作不下去了，很多同行不是收起來就是外移，接不到那麼多的訂單，請三班制也沒有意義，因此就變成了兩班制，一方面人節省人事成本，一方面也可以讓繼續做的勞工有多依點的工作量。其實很多染整產都已經改兩班制，對於政府的 84 工時的法令，說真的很難去遵守，大家都希望有口飯吃，政府真的要體諒我們這些傳統產業的困難。

受訪勞動者 C1

答：我今年 46 歲，在現場從事布料染色的工作，做染整這途的，這樣的工作環境是沒有辦法避免的，要賺錢就是這樣的不容易，在這個年頭，只要工作能穩定就好了，辛苦一點沒有關係。我是單親家庭，有一個小孩子要扶養，加上我的學

歷又只有國中，因為之前都是在做低技術性的相關工作，之前的工廠倒了所以我才來這邊工作。其實我蠻怕工廠倒閉的，如果工廠倒閉我不知道還可以上哪裡找到工作，我也是需要一份穩定的薪水，我之前都是做工的，有做過作業員和搬貨的，因為我的學歷不高，會來做這行也是因為沒辦法，向我們這種人只能賺辛苦錢，公司福利其實有也好沒有也好，只要公司不要倒，工作量能穩定，能定期的給我薪水就好，這家公司是之前老闆介紹我來的，像我們這種的也不會用網路找工作，會做的工作也有限。這些外勞其實來台灣賺錢也很辛苦，反正大家都是需要一份工作，我們會做的外勞也會做，這樣輪班的時候才不會有問題。

### 受訪勞動者 C2

答：我今年 50 歲，我的三個子女都已經長大了有經濟能力，因此這份工作對我來說，比較重要的是可以讓我有事情做，雖然每天工作都很單調，但是在這個不景氣的時代能有一份工作做是很好得一件事情。之前我也有在整理廠工作過，後來因為做不下去老闆把整理工廠收起來，我是因為看到報紙，看到這裡的染整廠有在徵人所以就來試試看，因為我所負責的整理工作和之前工作很相近，因此我很快就能適應，像我只有國小畢業，說真的要去找別的工作真的蠻困難的，景氣那麼不好，工作量已經很不穩定了，老闆不可能給我們加薪，薪水就是那樣，我們也不會要求，有工作做就好，在這個時機能有做一天工作就算一天，老闆其實經營的壓力也很大。以天計算工資在我們這個行業其實很早就開始實行了，只是因為以前工作較多，做以感受不出來以月計算和以天計算的差距，而現在景氣比較不好，計月的和計天的差別感覺就很大，但是沒辦法，總是遇到了，還是要做下去，染整本來在台灣就很不好做，至於外勞是否和我們搶工作，我是沒有什麼感覺。

## 染整廠 D

僱用型態：非典型僱用（部份工時）

人數：50 人左右

一、請問貴公司是否有申請外勞？為何請外勞？

答：有。現在那麼不景氣，外勞薪水比較低而且工作做的比較住，部會像本國人一樣做沒幾天就不來了還要重新在找人，很浪費時間。

二、染整現場工作為何？是否需要技術性？

答：現場最大的就是染布和整布，而這兩種工作通常不用什麼技術，只是有時候需要一點體力，當然也要有耐心。

三、整染現場人員流動性大嗎？

答：我們有些員工都已經做很久了，流動性的話就我們公司來看還好。不知道是不是因為教育水準的關係，工廠裡有的人沒結婚，有的離婚，通常有些人比較沒什麼責任感，又煙又酒又檳榔，只要領到薪水就花光光，當然好的也是有，只是素質感覺差距很大。

四、請問貴公司工資如何計算？福利方面？

答：基本上我們公司計算工資的方法是算天的，其實這個行業的薪水完全是靠每天工作十二小時並且工廠接單很齊的狀況下，才能有較好的待遇，在不景氣的狀況下，公司並沒有裁員，因為怕工廠沒工作，所以這樣的方式計算薪水工廠也比較撐的下去，工廠也維持了十幾年這種計算工資的方式，其實不只我們工廠，其他的大部分做染整的也都是這樣。至於福利方面你知道傳統產業現在也賺不到什麼錢，對於員工就簡單的勞健保，和供個吃飯。

五、你認為染整產業現今遇到的問題為何？面對不景氣公司的作法是？

答：現在工廠只能勉強做下去，但是政府法令有時對於染整這各行業限制很多，而且有些規定不太切合實際，勞動條件、勞安衛生、外勞、環境污染等，每年都來檢查好幾次，有時候為了符合政府的規定，還要花一些額外的錢去做一些不切實際的措施，已經很難生存了，規定又多如牛毛，相反的對於我們傳統產業卻沒有任何補助或者獎勵，反而去扶植那些高科技產業給予優惠，我們傳產所請的是在勞動市場上較邊緣的勞工，如果傳產都收起來，是一個很大的社會問題，政府難道都沒有想到這一點嗎。中小染整業幾乎都是兩班制的，大一點的公司，是還有請到三班制的，這全是依賴訂單量，我們也知道兩班制在業務高峰時會超過法定加班時數，但是沒辦法阿，為了生存，我們也能這樣做，如果政府都要來查公司是否都遵照著勞基法，那乾脆只好收起來不要做了。

#### 受訪勞動者 D1

答：我今年 51 歲，做染整做蠻久了，雖然我在工廠才做了五年多，但我之前也是在染整廠做事，做了這行之後因為也只有懂這個，想要去找別的工作年紀又大，根本不太可能，這也是沒有辦法的事。在我們現場工作的不然就是以前在這個行業做過，要不然就是因為學歷低而找不到工作，只好來這邊作半技術性以及較體力性的工作，現在大家教育程度以及生活水準變高，根本很少年輕人想進來做這個，因此現場的工作可以說是中高齡佔絕大部分。現在的人吃好做輕巧，誰能忍受每天工作時間那麼長，而又在那麼不舒服的環境下工作，有時溫度高達 40 度，所以有的人早上來做了半天，中午休息的時候就說他不做了。其實來這邊的人其實所圖的就是吃一口飯，因此福利大家也比較沒有概念，你要問我政府的規定，我也不太清楚，只要有工作做，就加減做，做不下去頂多退休，反正小孩也都已經長大了。在這個時機，染整廠其實工作都很不穩定，至於外勞的話多少對我們的工作量有差阿，外勞比較便宜又比較好用，台灣人流動率很大。

#### 受訪勞動者 D2

答：我今年 46 歲，在這邊做了快十年了，我現在負責的工作就是什麼都做，染整的工作其實沒什麼，都是一個帶一個在學，只要肯學肯做，做久了經驗累積起來，就連像我這種沒唸什麼書的都會做，我之前都是打一些零工維生，因為我是單身，因此一個人飽全家都飽了，到最後因為朋友介紹到這家染整廠工作，現在這個時機其實工作不像以前那麼的多，但是就是做一天算一天，我們就是有工作就來做，廠長是老闆請的，組長可能就是在這裡做比較久的人當任，有的人在這邊做了十幾二十年，都還是在做現場工作，加薪是有，只不過調整的幅度不大也很慢，至於福利和外勞的問題我是不太清楚，你可以去公司小姐那邊問問看。

## 染整廠 E

僱用型態：非典型僱用（部份工時）

人數：60 人左右

一、請問貴公司是否有申請外勞？為何請外勞？

答：有。染整這種靠勞力賺錢的台灣人已經很少要做了，每個人都想要做舒舒服服的辦公室，誰想做這個，只好請外勞，一方面比較好管理一方面薪水比較低。

二、染整現場工作為何？是否需要技術性？

答：不管外勞或者本國勞工都是作差不多的事情，哪邊有需要幫忙就去幫忙，我們希望每個員工對於現場的工作都能夠應付，也因為現場工作其實技術性都不高，因此通常外勞和本勞的工作技術都差不多。

三、整染現場人員流動性大嗎？

答：不會啦，現在經濟那麼不景氣，這些沒有技術性的工人有個工作做作大家都已經算是很滿足了，因此流動性不高，而來工廠做的外勞，做滿三年回國之後也大多數都有回來再做。染整產業由於工作時間長，工作環境悶熱，大多數的人都不會把做這行當成優先的考量，此外在聘請新進人員的時候流動性真的很高，找人不容易，因此請外勞一方面可以減低人事流動的成本，一方面薪水也較低，但最近因不景氣的關係，政府將外勞員額縮編，在工廠管理上覺得困難的是縮編之後那工廠不足的人力該怎麼處理，又請不到人，政府也沒有給予充分的協助

四、請問貴公司工資如何計算？福利方面？

答：公司的做法是將現場擔任較非技術性的工作的人員按天計酬，而在辦公室或化驗室的工作依然是按月計酬，但是相對的，由於現場工作每天 12 個小時，如果工作比較多的話，工作天數加上加班費，每個月的薪水通常都是超過做辦公室的人，但如果工作量較少，相對的薪水比較不穩定。因為有外勞的關係，所以我們有請一個阿姨來煮飯給大家吃，外勞本勞都是吃一樣的；我們工廠沒有特休，平時沒工作都已經在休假了，如果真的要的話，就把平時的休假當成是特休，工廠都已經快經營不下去了，如果法令還規定東規定西的，那離結束營業的日子就不遠了。

五、你認為染整產業現今遇到的問題為何？面對不景氣公司的作法是？

答：其實染整這種產業大家都差不多已經外移出去了，而留在台灣的，以現在這個狀況來說，也差不多都快倒光光了，現在客人都把價錢壓得很低，而且訂單的量也減少很多，說真的只能走一步算一步，我們小小的工廠，也沒有能力改變什麼大環境。

### 受訪勞動者 E1

答：我是從大陸那嫁過來已經十年了，我在現場從事主要是包裝的工作，有時會到整理不匹那邊去幫忙，布批一捆都十幾公斤左右，對我來說是都還好，但是如果工作量多的話，整天下來真的不輕鬆，但是做久了之後也就習慣了，老闆也是有請女的員工，但是因為現場有粗重的比較多所以女的在現場可以做的工作也比較少，現場幾乎是男性比較多。今年景氣真的很差，常常有只有作半個月的，要怎麼過生活，與其沒有工作，我到希望加班多一點，工作多一點，錢就會多一點，都快活不下去了誰還會理什麼法定加班時數。當然想換一份工作阿，但在這邊也蠻習慣的，應該會等到真的經營不下去才會走吧。至於外勞的話，我覺得可以不請就不要請，因為工作量很少，我們本國的都做的有一天沒一天，請外勞好像沒什麼意義。公司沒什麼福利啦，有來做才有錢，就像打工一樣，不過是有提供三餐。

### 受訪勞動者 E2

答：我今年 47 歲，在這邊我做了 3 年，我大多數的工作時間都是待在染整的染色現場，布料在染的時候，沒有什麼技巧，染劑要放多少，不同布料需要不同的溫度時間的控制，都是需要經驗的累積，你說這算是技術的話那應該也算，但是其實只要多做，其實自然而然的就會了。之前我做過很多工作，大多數都是以體力性的為主，我老婆也是在成衣廠上班，畢竟小孩子還在唸書，不可能只有靠我一個人的工作就可以應付家裡面的開銷，其實老闆對我們也不錯，只是因為景氣太差了，工作真的不多，以天計算工時真的也是老闆不得已的做法，雖然覺得工作不太穩定，但是只想要有一份薪水，搞不好這一陣子不景氣撐過去工作量又會開始多了，而且像我這樣的學歷和年齡，出去怎麼找工作，頂多也是找類似做這行的而已，但這行現在也差不多都快倒光光了。以現在的景氣說要公司提供什麼福利、特休，我們是以工作天數計算薪水，都已經在煩惱沒有工作了，還放什麼假，就算要給我放我也不要放阿，那如果放假是有錢的話，老闆也不可能會給你放阿，現在的生意都已經那麼不好了，工作有一天沒一天的，我看還是不要想太多。像現在沒有工作，老闆卻請外勞，我們沒工作就休息，但是外勞薪水是領每個月的，所以工作量少的時候老闆一定是用外勞來工作阿，對我們這些作工的人當然有影響。

## 參考書目

### 中文書籍

紡拓會，民 95，台灣紡織業的籃海策略，紡織月刊，118 期。

白允宜等編，民 89，台灣工業發展 50 年，台北：經濟部工業局。

成之約，民 88，因應政府組織再造與人力精簡政策「派遣勞動」之探討，公務人員月刊第 33 期。

李誠，民 96，勞動市場彈性與安全之研究，經濟建設委員會。

李健鴻，民 96，台灣勞動立法之政策變革：彈性安全觀點的分析，政大勞動學報。

李碧涵，民 91，「勞動體制的發展：全球化下的挑戰與改革」，社會政策與社會工作學刊。

吳宛韻，民 92，國家與台灣紡織產業政策之研究：全球化與政策工具觀點，國立政治大學公共行政學系碩士論文。

周玟琪，民 92，經濟全球化趨勢下台灣勞動法制的變遷與其發展意涵，國立中正大學勞工研究所碩士論文。

范夙慧，民 89，人力資源彈性策略之前因與後果變相之研究，產業管理學報第二卷第一期。

徐嘉蔚，民 98，勞動市場彈性安全-荷蘭與丹麥經驗之省思，國立政治大學勞工所碩士論文。

郭玲惠，民 86，從勞基法之修正談退休金制度，月但法學雜誌。

郭玲惠，民 95，「兩岸勞動法學術暨實務界交流-勞動者之個別保障與集體形成」學術研討會—部份工時法制研究，政治大學法學院、行政院勞工委員會。

彭百崇，民 89 年，台灣勞動市場分割與工業關係〈上〉，勞工行政 151 期。

陳進來，民 95，尋找台灣化纖產業的藍海策略，紡織月刊，116 期。

賀賢鳴，民 91，產業調查與技術 143 期，台北：交通銀行徵信處。

焦興鎧，民 93，全球化與基本人權之保障，理論與政策。

張火燦，民 85，策略性人力資源管理，台北：揚智。

張其恆等，部份時間工作勞動關係法制化之研究：國際比較的觀察，民 91，中華民國工商協進會。

張滄漢，民 89，「加入 WTO 台灣紡織業之因應策略」，發表於第二屆全國紡織會議，中華民國紡織拓展會主辦，台北。

張澗云，民 90，全球化與台灣勞動受僱結構轉變，經濟情勢暨評論。

曾敏傑、楊家裕，民 93，邊際勞工基本工資保障程度之研究：1978 至 2003 年的變遷，政大勞動學報第 16 期。

曾敏傑、徐毅君，民 94 年，台灣社會福利學刊第四卷第二期：勞動市場結構與失業現象的關聯，台灣社會福利學會。

黃越欽，民 89，勞動法新論，翰蘆。

黃錫淇，民 82，產業經濟第 142 期，合作金庫調查研究室。

黃健富，民 91，產業調查與技術 141 期，台北：交通銀行徵信處。

趙汝婷，民 93，全球化趨勢下的國際勞工運動，國立中正大學勞工研究所碩士論文。

劉梅君，民 90 年，「工時」鬥爭的政治經濟學批判，政大勞動學報。

鄭俊傑，民 93，台灣紡織業在兩岸投資策略上之競爭優勢分析-以弘裕企業股份有限公司為例，國立中興大學國際政治研究所碩士論文。

鄭凱方，民 98，2008 年紡織工業年鑒，經濟部技術處。

謝文元等，民 96，缺乏保障的就業：青年非典型工作經驗之探討，政大勞動學報第 21 期。

謝宗學，民 92，資訊化資本主義下勞動市場彈性化的反省，政大勞動學報第 13 期。

簡建忠，民 84，人力資源發展，台北市：五南圖書出版公司。

羅奉文，民 90，勞動市場彈性化之研究-以部分工時為例，國立中央大學人力資源管理研究所論文。

### 英文書籍

Atkinson, J., 1984, Manpower strategies for flexible organizations, Personnel Management 。

Atkinson, J., 1985, "The changing corporation", in D. Clutherback (ed.) New Patterns of Work, Gower, Aldershot.

Brussels, 1997, European Framework Agreement on Part-Time Work.

Gary Gereffi, 2006, The new offshoring of jobs and global development, International Institute for Labour Studies ILO Social Policy Lectures.

Gerry and Janine Rodgers, 1989, Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe, International Institute for Labour Studies Free University of Brussels.

Gilles Saint-Paul, 1996 "Dual labor markets: a macroeconomic perspective" Cambridge, Mass.: MIT Press.

Gordon, David M., Richard Edwards, and Michale Reich, 1982, Segmented Work, Divided Workers: The hitorial Transformational of Labor in the United States. N.Y.: Cambridge University Press.

Harvey, David, 1998, The Condition of Postmodernity, Cambridge, MA: Blackwell 。

Held, D., Anthony, M., David, G. and Jonathan, P. , 1999 , Global Transformations : Politics, Economics and Culture. , Oxford : Polity Press .

Isik Urla Zeytinoglu , 1999, International Policymaking The ILO Standards on Changing Work Relationships, in Isik Urla Zeytinoglu (ed.) ,Changing Work Relationships in Industrialized Economies, Amsterdam : the Netherland.

McNabb, R., 1987, Labor market theories and education, In GPsacharopoulos(Ed.), Economics of education : Research and studies. New York : Pergamon.

Mishra, R. , 1999 , Employment, “labour market and income : growing insecurity and inequality.” in Globalization and the Welfare State, , Cheltenham : Edward Elgar.

Percy-Smith,J , 2000 , “Introduction : contours of social exclusion.” In Janie Percy-Smith (ed.) .Policy reponse to social exclusion.

Piore,M. and Suzanne Berger, 1980 . Dualism and discontinuity in industrial societies. Cambridge, New York : Cambridge University Press.

Randy hodson, 2000, “Research in the sociology of work : Marginal Employment” , Stamford : JAI Press INC.

Regini, M. , 2000 , “The dilemmas of labour market regulation.” in Why deregulate labour market? , edited by G.Esping-Andersen, M. Regini. Oxford .

Ronald Dore , 2004 , New forms and meanings of work in an increasingly globalized world , International institute for Labour Studies ILO Social Policy Lectures.

Simon Deakin , 2004 , Renewing Labour Market Institutions , International institute for labour studies ILO Social Policy Lectures.

#### 參考網站

紡拓會，民 98，紡織工業概況，<http://news.textiles.org.tw/>

行政院主計處，<http://www.dgbas.gov.tw>

紡織產業綜合研究所，<http://www.ttri.org.tw/>

