

企業員工福利與社會安全

徐育珠 黃仁德*

摘要

企業員工福利一方面是貨幣工資外的另一種報酬，另一方面又具有替代與補充公共社會安全制度不足的功能，它不僅對企業的生存與發展具有日益重大的影響力量，對充實和完善整個社會安全制度也扮演日益重要的角色。有鑑於此，本文乃對企業員工福利的內涵、性能、設立目的、對社會安全的貢獻、及其衍生的問題和對經濟的衝擊等進行探討，希望藉此能夠引起國人對企業員工福利制度的重視，進而設法使企業各種福利措施與公共福利政策更加配合，以有利於我國建立完善的社會安全制度。

壹、緒論

一個國家經濟發展到達某一階段以後，人民都會希望在工作、健康乃至所得方面，有更多的安全保障，他（她）們對社會安全網的建立會有更多的期待，但政府可能限於財力，而只好透過減稅等各種方式，對企業提供更多的誘因，希望它們在充實社會安全制度方面能夠替政府分擔一些責任。事實上，無論在先進國家或開發中國家，自從第二次世界大戰結束以

* 作者分別為美國南康乃狄克州立大學經濟暨金融學系與本校經濟學系教授。本文承匿名評審提供許多寶貴的修正意見，謹此致謝。惟文中如有疏誤之處，當由作者自負全責。

後，企業界在加強員工福利方面的確花了很多的心力，員工福利支出在整個勞工成本中所佔的比重在最近二、三十年有普遍顯著的提高，企業員工福利制度已經成為整個社會安全制度的重要一環。

基於企業員工福利制度不僅對企業的生存和發展具有日益重大的影響力量，其在充實整個社會安全制度方面也在扮演日益重要的角色。目前國內正在熱烈討論開辦全民健康保險、失業保險及老人年金保險等問題，希望擴大社會安全網，使全民的經濟與健康安全能夠得到更多的保障。本文擬藉此機會對企業員工福利的內涵、性能、設立目的、對社會安全的貢獻、及其衍生的問題和對經濟衝擊等進行探討，希望這一討論能夠引起政府在設計社會安全制度時，對企業員工福利措施在這方面可能扮演的適當角色給予更多的注意。

貳、企業員工福利的內涵及性能

一、企業員工福利給付與貨幣工資的區別

經濟學上對於勞工提供勞務（service）的報酬通常稱之為工資（wage）。但事實上，勞工提供勞務所得到的總報酬，是由一般所謂的工資以及工資外所謂員工福利（fringe benefits）兩部分所構成。在以往，由於員工福利佔勞工總報酬的比例很低，因此並不受到重視，一般人心目中的勞務總報酬指的均是工資。但自1970年代以來，世界各國員工福利佔勞工報酬的比例不斷大幅提高，在許多國家，製造業的員工福利支出對工資給付的比率，目前已達30%以上〔表1〕。在此一情況下，忽略員工福利的存在，將嚴重低估勞工的報酬，也將無法正確反映廠商的勞動生產成本。

廣義而言，工資給付以外對勞務提供所支付的任何報酬，均屬員工福利，英文稱為employee fringe benefits，或簡稱employee benefits（註一）。工資有的是按時計算，有的是按件計算，有的是按月或年計算。藍領雇員的工資通常是按時或按件計算，而白領雇員的工

註一：fringe benefits 在中文譯成福利，並不十分妥當。事實上，它是一種報酬制度，並不是完全基於人道的救助，受益者必須為這種利益付出勞力和代價。

企業員工福利與社會安全

資則通常是按月或按年計算，按月或按年計算的工資一般稱為薪水（註二）。工資在先進國家均以現金方式並定期支付，通常是每週或每兩週支付一次，最長是每月支付一次。每一員工應領工資均在口頭或書面合約中明確規定，在合約有效期間，勞資雙方均不得片面更改。至於所謂員工福利，它有以下幾方面不同於一般的工資（註三）。

表1：各國製造業間接成本（福利給付）對直接成本（工資給付）的比率

國 家	單位：%		
	1975年	1978年	1981年
奧 地 利	30.37	32.41	34.36
比 利 時	29.57	29.48	30.21
丹 麥	6.76	5.81	5.83
法 國	38.56	41.04	41.44
德 國	23.50	27.06	27.84
愛 爾 蘭	16.62	17.00	19.19
義 大 利	41.66	39.86	33.51
日 本	9.07	10.31	—
盧 森 堡	19.90	19.62	17.51
荷 蘭	33.40	34.41	35.69
挪 威	21.04	20.22	—
新 加 坡	17.50	19.91	24.05
瑞 典	24.77	34.98	36.00
聯合王國	15.35	21.36	22.40
美 國	31.47	34.52	37.34
加 拿 大	—	10.45	—
芬 蘭	—	22.20	23.41
希 蘭	—	—	20.48

資料來源：Zoeteweij (1986)，pp. 72-73。

註 二：請參閱Flanagan, Kahn, Smith與Ehrenberg(1989), P. 251。

註 三：請參閱Stevens (1986)。

(1)它並不一定按時或按件計算。員工福利固然有採獎金方式的，在這方式下，凡服務年資滿某一特定期限，或超額完成某一特定目標的員工，可以獲得一定金額的獎勵，但這只是屬於福利的一個項目，卻不是唯一的項目。

(2)福利給付發放的時間，因項目不同並不一致。

(3)福利的給付金額，通常不像工資在合約中會有明確和硬性的規定，換句話說，它比較具有彈性。

(4)福利有多種項目，有些項目以現金方式支付，有些項目卻以非現金方式支付，前者如年終獎金等，後者如住房及交通工具的提供等。

(5)福利項目中，有些是法律規定的項目，這些項目金額的給付並非由勞資雙方協議決定，而係由法律定之，在西方國家雇主所負擔的社會安全稅便屬於這一類。

(6)有些員工福利的設立，目的是在代替部分的工資，但另外一些勞工福利的設立，目的卻是在補充社會安全制度的不足，前者如實物配給，後者如醫療保險等屬之。儘管員工福利和工資在支付方式、支付時間等方面有很多的不同，但從經濟學的觀點，它們都是對勞務提供的一種報償。對雇主來說，是勞動雇用的成本，對勞務提供者來說，則都是他（她）們的工作收入，兩者在決定勞動需求及供給方面都會扮演一個重要的角色。

二、企業員工福利的種類

世界各國企業所採行的員工福利措施，種類繁多，分類標準並不一致，本節只介紹國際勞工組織所建議的分類，和美國總商會（U. S. Chamber of Commerce）實際所採用的分類兩種。

根據國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）的建議（ILO, 1976），企業員工福利可以分為以下幾類（註四）：

(1)非工作時間的薪資給付（pay for time not worked）。包括每年給薪假期、服務每滿一定期限的定期休假（sabbatical leave）、法定及公共假日、產假、婚假、家庭事故假、參

註 四：請參閱Zoeteweij (1986), pp. 69-70。

企業員工福利與社會安全

加工會活動及考試告假、以及不屬社會安全支出的資遣。

(2)紅利與獎金（bonuses and gratuities）。包括年終或季節獎金、利潤分享、免費或低價配給員工股份、及正常薪資給付以外的渡假津貼。

(3)房屋補助（cost of workers' housing borne by employers）。包括提供免費或低於成本的宿舍（包括維修、傭人）、房租津貼、及以低利貸款等方式協助員工擁有房子。

(4)其他實物補助及津貼（other forms of payment in kind）。包括食物、飲料、制服、燃料、交通、及教育津貼。

(5)雇主社會安全支出（employer's social security expenditures）。法定退休年金、傷殘以及失業保險，集體協議的契約性非公共社會安全保險，對員工因生病、生育或受傷而必須告假致失去薪資收入的直接補償，其他對員工社會安全福利的直接補償，醫療及保健服務，以及屬於社會安全支出的資遣。

(6)福利性員工服務（welfare and employee services）。包括對員工提供的諸如餐廳、文康、教育、宗教或娛樂設施，以及健康、法律顧問等服務。

根據美國全國商業總會1992年所出版的《企業員工福利調查報告》，員工福利共分為七個大類，每一類所包括的項目如下（註五）：

(1)雇主所負擔的法定給付（legally required payments—employers' share only）。它包括老人與殘障者及其遺屬之年金與醫療保險、鐵路員工退休保險、失業保險、工業事故保險、及各州疾病福利保險。

(2)退休及儲蓄計劃與其他給付（retirement and saving plan and other payments—employers' share only）。它包括退休基金捐助、利潤分享、免費或低價配股、公積金捐助、和行政及其他費用。

(3)人壽保險及死亡給付（life insurance and death benefits—employers' share only）。

(4)醫療及其他有關給付（medical and medically-related benefit payments—employers' share only）。它包括住醫院、手術、及醫藥保險，退休員工住醫院、手術及醫

註 五：請參閱U. S. Chamber of commerce (1992)，p. 13。

藥保險，短期殘障、疾病或事故保險，長期傷殘或工資繼續給付、牙齒保險，其他。

(5)休息時間薪資給付（paid rest periods）。它包括點心、午餐、清潔、旅行、換裝等時間之薪資給付。

(6)非工作時間薪資給付（payments for time not worked）。它包括支薪休假或假日、支薪病假、及支薪產假等。

(7)其他福利給付（miscellaneous benefit payments）。它包括購物特價優待、免費用餐、教育補助、兒童照顧、及其他。

任何企業員工福利分類，均難期週全，有些項目應該視為福利的卻沒有包括在內，如工作場所的美化，安全提高，升遷機會的增加，便是屬於這一類；在另一方面，有些包括在福利內的，卻不一定對提高員工福利有真正的幫助，例如只是為了擔任企業本身特定工作的需要對員工施予企業特定（industry-specific）訓練，此一訓練除非有助於企業內的升遷或報酬提高，否則員工將不會認為這是有益於自己的活動。

此外，有些福利項目的提供，對員工固然有些實惠，對企業也有實惠，究竟應不應該算是員工福利，也不無爭議。例如，提供上下班交通工具不僅使員工受益，亦可使公司可以向更廣的地區招募員工，提高勞工參與該公司的興趣，並使勞工能夠按時到達工作場所，減少工作時間的損失。提供工作服裝固然可以使員工減少治裝費用，但公司也可用以藉此區辦員工與外面人員，及公司內部不同部門的人員，有利於安全管理。

退休年齡限制亦與勞工福利有關。有人認為，若是沒有強迫退休年齡的限制，勞工可以有更長的時間可以賺取全薪。但也有人認為，強迫退休年齡的限制，可以使勞工享受更長不需要工作而又有一些所得的歲月。

工作滿足與良好事業前景亦是一種員工福利，但通常並不包括於企業員工福利的分類中。事實上提供更美觀、舒適的工作環境，可以提高員工工作的滿足感。在日本，有些訓練計劃，其目的是在於提高員工的工作滿足感與改善事業前景，這些訓練計劃每被視為是企業員工福利的一部分。另外有些國家，除了傳統的企業員工福利項目外，將提供更吸引人的“工作環境”與“改善工作氣氛”視為一種企業員工福利。

在實際的經濟社會，紅利有各種不同的形式，如果它是正常工資給付外的補充，則屬於

福利，如果它是經由團體協約在人事法規中明確規定（例如，每年額外給付 1 個月，或 2 至 5 個月的基本工資），則應視為是一種遞延給付的工資。此外，紅利的給付若是依企業利潤來決定，金額是可變的，則不應視為是一種正常工資，而是一種福利。

參、企業員工福利的興起

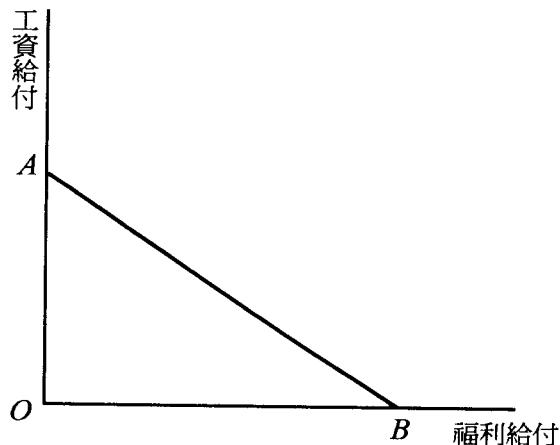
一、雇主的動機

在理論上，企業對員工提供勞務的報償，可以採取兩種極端不同的方式。一種是完全採用貨幣工資給付方式，另一種是以各種福利的名目取代貨幣工資，作為對員工提供勞務報償的一種手段。捨這兩種極端的方式以外，折衷的辦法是勞動報酬的一部分以工資方式給付，另外一部分則以各種福利名目方式給付。這一折衷的方法是目前世界各國企業最為普遍採用的一種方法，它涉及到“工資”與“福利”如何搭配的問題。這個問題的答案，一方面決定於勞工對兩者的偏好，另一方面決定於福利對企業所產生的相對成本。

從雇主的立場，他（她）們所最關心的是如何儘量降低單位勞動的成本或補償。在其他條件不變的情況下，單位勞動成本愈高，廠商的利潤會愈低，這個情況，可藉助〔圖 1〕來加以說明。該圖縱軸代表每小時工資給付，橫軸代表每小時的福利給付，A B 直線代表在勞動總成本一定的情況下，“工資給付”與“福利給付”不同的組合，對雇主而言，它是一條等成本線。這條直線從左上方向右下方延伸，表示“工資給付”與“福利給付”之間有相互替代的關係，在維持勞動成本不變的原則下，若要增加工資給付，必須減少福利的給付，反之亦然。

表面看來，廠商花一元在增加員工福利，與花一元在增加工資，應該沒有什麼不同，實則並不盡然，其主要原因是現行各國稅制，對工資和福利支出處理方式不一樣。提高工資的給付，往往會導致廠商的稅負增加。譬如，社會安全稅是以工資為稅基的，工資提高，稅負也會跟著提高，福利給付則往往與社會安全稅無關，因為它不計入稅基，因此工資提高的相對成本要較福利給付提高來得大。在此情況下，雇主將會比較願意以增加福利給付作為提高

員工報酬的手段（註六）。除了賦稅的原因外，下列各種原因，也會提高雇主對福利給付的偏好（註七）：



〔圖1〕貨幣工資與福利給付的搭配

(1)便於吸引某特定類屬勞工。用福利方式較之用差別工資方式，可以吸引更多某特定類屬的勞工，而又可避免違反公平就業法的規定，不會遭致對某些員工歧視的指責。例如，中壯年勞工多為已婚者，正屆生育年齡或有子女在學，對婚假、家庭醫療保險、及子女就學學費補助，一般會特別感到興趣，福利措施可以針對他（她）們的特別需要加以設計，如此將會有利於吸引這些勞工參加工作的行列。若是給予他（她）們較高工資作為誘因，將會受到對其他勞工歧視的指責。

(2)規避政府管制。當政府採取工資管制以對抗通貨膨脹時，雇主可以增加福利的方式來提高員工的報酬，以達到吸引及留住人才的目的。

(3)降低員工的流動性。福利措施可以設計與員工的任期相聯結，如此將有降低員工流動

註 六：Sloan與Adamache (1986) 認為租稅優利是導致美國企業員工福利快速成長的最主要因素。

註 七：Hart (1984) 曾從人力資本投資、集體議價、及生產技術的觀點分析員工福利給付的發生。

企業員工福利與社會安全

性的作用，可以因此減少招募及訓練員工的成本，間接提高生產力（註八）。

(4)提高員工的向心力。若是福利措施能夠好好設計，可使員工與企業的利益更加結合在一起，如此將可爭取員工對企業更多的認同，提高他（她）們對企業的忠誠，更加願意為企業的發展努力奉獻。

(5)創造企業良好的社會形象。企業提供良好福利制度，表示它們對員工的照顧和愛護，可以創造良好的社會形象，不僅有利於吸引到更多所需要的人才，而且可以獲得社會大眾對企業更多的認同，這對企業業務的推展與產品的銷售，將會有很大的幫助。

(6)配合勞工立法。有些國家（如美國）基於社會安全的理由，往往立法規定企業必須替員工購買諸如人壽、醫療、失業等各種社會安全保險，許多企業的員工福利措施，都是在這一規定下誕生的。

二、受雇者的動機

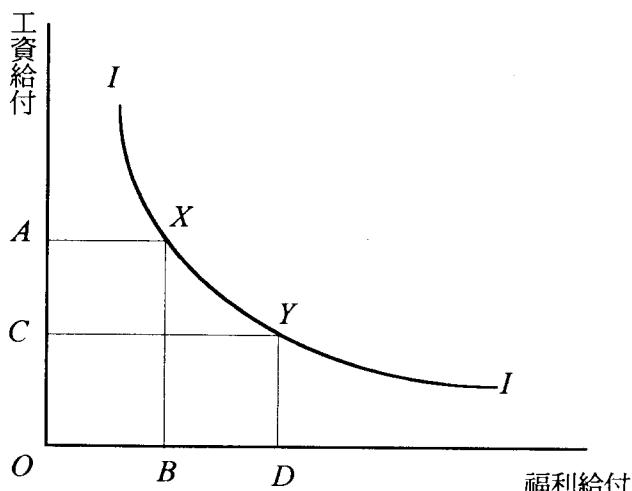
福利給付在整個勞動報酬中佔有比重的大小，一方面取決於“福利”和“工資”支付對企業所產生的相對成本，一方面則取決於員工對福利給付的偏好。前者在上一節已經討論過，這一節我們將討論受雇者對福利給付偏好的主要原因。

“福利給付”與“工資給付”在某種限度內有相當的替代作用，這可用〔圖2〕的無差異曲線說明。〔圖2〕的II曲線代表“福利給付”與“工資給付”不同的組合。例如，在X點，它代表的是一種組合，在Y點，它代表的又是另外一種組合，但這兩種不同的組合，對受雇者都會產生相同的效用，即受雇者可以從兩種的搭配得到相同的滿足。〔圖2〕的II曲線是一條從左上方向右下方傾斜的曲線，表示“工資”與“福利”兩者之間有替代的關係，欲減少工資的給付，必須增加福利的給付，否則受雇者會受到損害。“工資”與“福利”兩者對受雇者都會產生效用，那一項所產生的效用比較大，決定於受雇者的偏好。

從受雇者的立場來看，工資給付和福利給付，各有利弊，前者最大的好處是立即可以拿到現金，並且可以自由處理的花費，不受任何限制。受雇者可以將工資收入所取得的現金用

註 八：有關報酬制度與誘因之間關係的詳細分析，請參閱 Baker，Jensen與Murphy（1988）。

以購買他（她）們所想要的財貨或勞務，完全配合他（她）們的偏好，其所產生的效用水準，因此較之以福利方式的實物給付為大。但是，當其他情況發生改變時，這種論點便不再成立。例如，在各國目前的稅制下，大部分的實物給付，並不課稅，這種免稅的優點，將會使受雇者偏好福利方式的實物給付，而非貨幣工資給付。就100元的貨幣工資與100元等值的實物給付而言，如果貨幣工資收入不需付稅，受雇者可能較偏好前者，但如果受雇者對貨幣工資收入需要負擔20%的所得稅，則稅後的實際工資收入只有80元，而實物給付因為不要課稅仍然具有100元的價值。在此情況下，受雇者便可能較偏好後者而非前者了。



〔圖2〕福利給付與工資給付之間的無差異曲線

福利項目中有些是採用遞延給付的方式，例如企業對員工退休金的捐助，是將目前對員工的一部分報酬，保留不發，把它置放在一種特設的退休基金裡面。這些提撥作為養老基金的部分報酬，受雇者必須等到退休後才能領取，但因現行各國稅制往往對養老基金的提撥及其投資所生的利得，可以享受減免租稅的優待，這一租稅優待每會誘使受雇者比較偏好這一種福利給付方式，但其缺點則是無法依勞工自己的意願來處理自己的儲蓄。

企業員工福利與社會安全

以上的分析顯示，福利方式的實物給付與遞延給付，均會降低受雇者對自己勞動報酬處理的自由度，基於這個理由，相對於貨幣工資給付，福利給付對受雇者通常會產生較低的效用，因此會降低受雇者接受這一給付方式的偏好。在另一方面，實物給付與遞延給付具有租稅負擔較輕的利益，因此有提高受雇者接受這一福利給付的誘因。至於受雇者到底會選擇立即貨幣工資給付或福利方式的實物或遞延給付，則端視這兩種不同作用的力量相對大小而定。根據Woodbury (1983) 的研究結果，對受雇者而言，貨幣工資與福利之間有很大的相互替代性，而稅率的高低對於福利給付在勞工總報酬中的比重具有重大的影響。

除了賦稅的因素以外，員工偏好福利給付的原因主要尚有以下幾點（註九）：

(1)確保基本生活資料供應。在經濟發展早期階段，因基本物資匱乏，來源不易掌握，或因通貨膨脹嚴重，腐蝕貨幣購買力，福利方式的實物給付是對勞工維持家庭最低生活水準的一項很好保證。

(2)提供更多安全的保障。在先進國家，企業對員工所提供的福利項目中，諸如退休年金、傷殘、健康及失業保險等，可以提供某種程度的安全保障，減輕員工因各種事故喪失正常所得來源所遭受到的經濟威脅。

(3)增加勞工實質所得。企業由於規模經濟之利益較個別員工得以較低的價格購進某些特定的財貨與勞務，因此透過企業採購，以福利方式發給員工這些財貨與勞務，作為勞動報酬支付的一種手段，將可提高勞工的實質所得與福利水準。

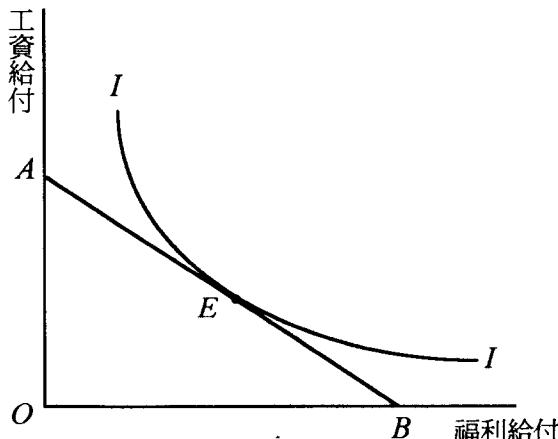
三、貨幣工資與福利給付的最佳搭配

在理論上，“貨幣工資”與“福利給付”最佳的搭配，是兩者的價格（或交換）比率與邊際效用比率達到相等的時候，以〔圖3〕表示，當等成本線（AB）與無差異曲線（II）相切，而存在內部最適（interior optimum）解時，貨幣工資與福利給付的搭配可使勞工在

註 九：請參閱Zoeteweij (1986)，p. 17。

總報酬一定下，獲得最大程度的滿足（註一〇）。在實際操作和管理上，企業於維持勞工總成本在一定水準的原則下，應儘量針對不同類屬勞工的偏好，設計多種“工資”與“福利”的搭配方式，使他（她）們能夠得到最大程度的滿足。一般而言，凡是年紀輕、所得低、比較重視目前的勞工，其報酬組合的設計可偏重於貨幣工資，而減少福利給付的比重。相反地，凡年紀較大、所得較高，比較重視未來的勞工，其報酬組合則應重視福利給付，而減少貨幣工資的比重（註一一）。

在勞動成本支出一定的假設下，對某一廠商的員工而言，福利給付與貨幣工資之間往往會呈現負相關的關係。但對不同廠商的員工而言，由於工作性質與員工素質不同，總報酬並不相同，因此福利給付與貨幣工資之間可能會呈現正相關，即給付較高貨幣工資的廠商，它們通常也會提供較好的員工福利（註一二）。



[圖 3] 貨幣工資與福利給付的最佳搭配

註一〇：Rosen (1974) 曾利用這種方法分析使勞工效用達於最大之貨幣工資與福利給付的組合。如果等成本線與無異曲線交於端點，而存在邊界最適 (boundary optimum) 解時，能使勞工效用達於最大的為單一報酬（全部為貨幣工資或福利給付），而非不同方式的報酬組合。

註一一：請參閱Eaton與Rosen (1983)。以〔圖3〕表示，這意謂兩個不同類屬勞工的無異曲線形態不同，前者偏向工資給付，後者偏向福利給付。

註一二：Montgomery, Shaw與Benedict (1992) 的實證研究發現，年金（退休金）與工資之間有重大的抵換關係，而年金的提供與廠商規模有顯著的關係。

企業員工福利與社會安全

企業提供福利的多寡每與政府的勞工立法、工資管制與租稅措施等有密切的關係。一般而言，若勞工立法要求雇主給予勞工較多的保護、政府對工資管制愈嚴格、對貨幣工資所得課稅愈重，會導致企業增加福利給付在勞動總報酬中所佔的比重。

有人認為，只要稅法對企業福利予以免稅或租稅減低的優惠，通貨膨脹又持續不斷，勞工會比較偏好福利給付。但是，由於貨幣工資給付，勞工可以立即自由支配使用，福利給付則有用途的限制或不能馬上享受，以福利支付替代貨幣工資將使勞工自由選擇的程度減少。因此，勞工願意以增加福利替代現金工資給付的意願，將有一限度存在。此外，由於許多福利項目所提供的安全保障並不為勞工目前所需要，這也會使他（她）們對增加福利以替代現金工資的意願受到一定程度的限制。即使福利方式的遞延給付一如老年退休給付，由於目前消費與未來消費之間的替代有其限度，人們大都希望對目前消費維持一定水準，因此對這一類福利給付替代貨幣工資也會產生限制的力量。

通貨膨脹對福利給付也會有不同的影響。一方面是通貨膨脹導致勞工需要更多的現金工資給付以應付日益提高的生活費用需要，同時，雇主可能要求員工分擔費用，以對抗通貨膨脹所導致的額外福利費用的上升。但在另一方面，為避免實質所得下降，通貨膨脹往往導致勞工對福利給付需求慾望增強。若是所得稅稅距能隨通貨膨脹指數化調整，或所得稅稅率能夠降低，這種誘因將會減弱。

肆、企業員工福利對社會安全的貢獻

在先進國家，社會安全制度通常有兩個主要支柱，一個是社會保險，另外一個是社會救濟。前者受益者的資格是參加投保並按規定繳交保費，收入多少並不是受益的條件，如老人及殘障年金保險、失業保險和醫療保險便是屬於這一類。後者受益的對象則有身份及收入的限制，換句話說，受益者必須具備某種特定身份及其全年收入必須低於某一水準。凡通過身份和收入的考驗，便可享受此一福利，而不必付出任何代價，因此這一福利措施在西方國家稱為資格計劃（entitlement program），舉凡對窮困者現金與非現金的救濟，諸如美國政府對貧困者所發給的糧票（food stamp），以及免費醫藥治療，和對低收入者所給予的房屋補助。

助都是屬於這一類。

為了保証每一位國民不會因為受傷、死亡、失業等各種原因，致失去所得來源以後，其本人及家屬的基本生活受到威脅，目前世界上約有140個國家已實施了社會安全制度。社會安全支出在各國政府財政支出中所佔的比重近年來曾有大幅度的提高，特別是西方先進國家，社會安全支出的迅速增加是導致這些國家政府財政規模不斷擴大的最重要一個原因。根據歐洲共同市場所發佈的資料（註一三）。從1970至1985年，參與該共同市場的10個國家，公共支出佔國內生產毛額的比重平均從38.5%提高到53.7%，增加了15個百分點。促使這些國家公共支出大幅提高的主要因素，是社會安全支出的迅速增加，這項支出在國內生產毛額中所佔的比重在1970年只有13%，到了1985年已提高到20%，增加了7個百分點，它對整個公共支出的增加應負一半的責任（註一四）。

在美國，各級政府社會安全支出在國民生產毛額中所佔的比重，在1965年只有4.9%，到了1991年這項比重已提高到11.5%。該國各級政府的社會安全支出在1991年已高達5,934億美元，其中屬於社會保險的支出達4,404億美元，屬於社會救濟的支出達1,530億美元（註一五）。社會安全支出的財源，各國籌措方法並不一致。有的完全依靠一般稅課收入，有的部分依靠一般稅課收入，部分依靠企業及個人的捐獻。以美國為例，社會救濟的支出是靠一般稅課收入支應，社會保險支出則靠社會安全稅收入支應，社會安全稅由企業及受雇者平均分攤，目前的稅率是15.3%，企業及受雇者每年必須分別向政府繳交相當於受雇者薪資7.65%的社會安全稅，但應稅薪資有最高的限制，超過這個限制不必繳交社會安全稅，1992年應稅薪資最高限額是55,500美元。政府每年發放的養老年金以及對退休者的醫療支出便靠這些社會安全稅收入來支應。

美國社會安全的另一項主要支出為失業救濟，這項政府支出則依靠對企業的一項特別稅課收入來支應。為了因應這項支出，企業每雇用一位員工每年必須向政府繳交相當於每一位員工年薪6.2%的稅，但應稅員工年薪以7,000美元為限，換句話說，企業為每一員工所繳的失業稅目前最高是434美元。

註一三：請參閱Tanzi（1986）。

註一四：請參閱徐育珠（1993），第13頁。

註一五：請參閱Browning與Browning（1994），p. 252。

企業員工福利與社會安全

根據美國全國商業總會1991年所舉辦的《受雇者福利給付調查報告》，該年度企業對社會安全捐獻的總金額估計為2,904億美元，約佔該年度美國各級政府社會安全支出的50%。除了這項法定的社會安全福利給付以外，企業自願採行而屬於社會安全性質的福利給付（例如，退休前員工醫療保險，在美國這項保險費的支出大部分都由企業負擔），根據同一報告的估計，總金額在1991年約為2,883億美元（註一六）。

美國全體企業每一受雇者平均福利給付折價在1991年估計高達13,126美元，佔該年度每位受雇者平均毛薪資給付總額的39.2%。在每位員工福利給付總額中，法定社會安全福利給付佔23%，非法定社會安全福利給付（包括退休及儲蓄計劃和其他給付、人壽保險及死亡給付、與醫療及其他有關給付等項目）佔43%。員工福利支出的經費部分由受雇員工的薪資中扣減。在1991年，每位受雇員工每年因員工福利而扣減的薪資為3,999美元，佔他（她）們薪資的比例為12.0%，這些薪資扣減大部分作為支應社會安全支出之用（註一七）。

企業員工福利制度已逐漸成為整個社會安全制度的重要一環，這不僅是在美國如此，在其他先進國家也有這種現象。經過數十年的演變，先進國家企業員工福利內涵已有很大的改變，企業福利受益對象已逐漸由勞工本人擴展到家屬以至退休和已受資遣的員工，愈來愈多的人目前需要依賴工作場所而非政府來提供生活安全的基本保障。企業福利已逐朝向取代或補充公共社會福利的方向發展，這已經成為時代的潮流，值得我們的注意（註一八）。

伍、企業員工福利衍生的問題

福利給付與貨幣工資相互搭配，所形成的一種勞動報酬制度，雖然有許多優點存在，但在實際的執行上，福利給付的實施卻存在許多問題，以下我們將針對這些問題討論（註一九）。

註一六：請參閱U. S. Chamber of Commerce (1992)，p. 38。

註一七：請參閱U. S. Chamber of Commerce (1992)，p. 13及p. 5。

註一八：這是根據本節與上節的分析，及先進國家企業福利（或非工資勞動成本）佔工資給付（或總勞動成本）比重逐年提高的事實〔請參閱本文表1及Hart (1984)，pp. 34-35〕所作的推論。

註一九：請參閱Zoeteweij (1986)，pp. 41-57。

1. 員工對福利項目偏好不易掌握

企業實施福利給付所面對的問題之一，是對員工福利偏好不易掌握，導致福利給付與貨幣工資搭配，不能配合他（她）們的偏好。在大部分情況下，員工對福利的價值，往往也不清楚。事實上，很多員工可能並不知道他（她）們可以從企業那邊獲得什麼種類的福利，以及這些福利的成本多少，他（她）們甚至不知道目前已有的福利項目有那些。勞資雙方對訊息的不夠了解，往往是推動企業福利制度的一大障礙（註二〇）。此外，員工們將會因年紀、所得及其他個人環境的不同，對各種不同福利項目有不同的喜好（註二一）。想要設計一套能夠滿足所有甚至大部分勞工要求的福利制度，實在非常困難。針對這一困難，只有設法使福利制度具有一些彈性，即容許員工對於某些福利項目，有某種程度的自由選擇權，以彌補一部分制度本身先天上的缺憾。

2. 決策過程繁複

在大多數的企業，員工福利制度通常最先是由人事與財務部門負責規劃，然後邀請其他有關部門及法律顧問等提供意見，並與工會諮詢，最後才由公司總裁宣佈。在決策過程中，很難期望有一致意見的出現。因為勞資雙方集體談判策略的短視，也往往會造成福利制度品質的低落。每經一次談判，即使過去的福利要求尚未實現，另一套全新的福利要求又已提出，加上雇主所編列的福利預算有限，結果是許多員工真正迫切需要的福利項目，卻被許多不重要、瑣碎的福利項目所排擠。

3. 成本及效益難以測定

即使勞工對福利的偏好明確，雇主對實施福利的目標也確定，但如果無法確實衡量福利的成本及效益，則其實施成效將會大打折扣，甚至無法達成原先所預期的目標。例如，若是

註二〇：事實上，勞資雙方所擁有的訊息不同將影響報酬給付的方式（張玉山，1991）。

註二一：例如，累進所得稅制將使年長、資深的高所得勞工比較偏好福利給付，年輕、資淺的低所得勞工比較偏好現金給付（Nealey，1963；Eaton與Rosen，1983）。

勞工低估福利成本，他（她）們可能堅持繼續執行昂貴但已過時的福利計畫，導致資源的浪費，或要求雇主實施新的福利計畫，強人之所難。事實上，雇主也可能無法準確估量新福利項目所需的成本。例如，給薪假日的增加可能導致更多的加班工資支出，而這一部費用往往被忽略；退休年金計劃的長期成本將不僅決定於目前對基金的撥付，且與勞工的年齡、性別及職位分配，企業未來成長及技術革新等均有關係，這些均是很難準確估計的。在集體談判時如果勞資雙方對福利成本有更深入的了解，協議往往比較容易達成。

4.易受經濟波動的影響

經濟波動不僅使福利成本更加不容易掌握，而且威脅到它們的存在。嚴重的經濟衰退可能導致補充性失業福利基金的耗竭，並使公司長期遭受虧損，因而導致年金計劃面臨嚴重的財務困境，並被縮減其他福利項目。通貨膨脹也會導致實物給付的負擔加重與年金購買力的削減。

5.管理困難

如何建立有效的福利管理組織和體系，往往是企業實施福利制度所面臨的另外一個重要問題。福利制度給予企業對勞工管理有更大的伸縮性，但卻也使企業面臨更為複雜的報酬給付決策。有些國家在勞動法令上特別規定工會或勞工代表應該參與福利給付的決策，即使法令沒有規定，勞工參與往往是企業福利決策所不可或缺的。缺乏一致和有效的福利管理，不僅使福利的內容失當，並將使成本過份膨脹，而減少勞工與企業所能由福利制度得到的益處。公共福利制度的管理不當，每肇致鉅額的政府財政虧損，這在許多國家已屢見不鮮。私人福利制度管理不當的後果，雖然較公共福利制度來得輕，但仍然可能使福利成本大幅提升，並導致實際效果與原先的立意完全背道而馳。

陸、企業員工福利對經濟的衝擊

企業員工福利制度的興起雖然目的在於使企業的經營更有效率，但它的存在卻可能會對全經濟產生以下的一些影響（註二二）：

1. 對勞動成本及通貨膨脹的影響

在理論上，如果福利給付是貨幣工資的替代，而且兩者之間的組合適當，我們沒有理由認為較高的勞動成本及通貨膨脹是受福利給付增加的影響。但事實上，由於管理不當和工會的壓力往往導致支出浮濫，福利給付每較等額的貨幣工資給付，更易導致一個國家的勞動成本與一般價格水準的上漲。1970年代工業國家勞動成本的快速上漲，一般認為與企業福利給付的擴張有密切關係。

在員工福利給付項目中，有些項目諸如社會安全保險，除了雇主的捐助以外，勞工往往需要分擔一部分的費用。勞工們為了維持一定水準的可支配所得，往往會要求增加貨幣工資給付，作為這項支出的補償，如此將可能導致勞動報酬的上漲大於勞動生產力的增加，結果會引發單位產品勞動成本上升。另外，某些法令規定的福利給付項目，在雇主的眼中看來，是一種額外的租稅負擔，如果情況可能，會試圖以提高產品銷售價格方式，將這項增加的支出轉嫁給消費者，如此將會產生通貨膨脹效果。

一般說來，出於企業自願的福利給付，較之法定福利給付比較不易轉嫁到產品價格上。原因是法定福利給付適用於所有同類（或全經濟）廠商，所引起的成本上升程度相同，所有廠商一致以提高產品價格將這項增加成本轉嫁給消費者沒有太大困難。相反地，自願性的福利給付係個別企業自行實施，如以提高產品售價吸收這一部分成本，將喪失市場競爭力，對其產品銷售會產生不利影響（註二三）。此外，若是工會將福利給付視為追求目標之一（如

註二二：請參閱Zoetweij (1986)，pp. 49-57。

註二三：除了從法定或自願性的觀點分析企業福利的經濟效果外，亦可從企業福利是為企業的一種成本或是來自企業的利潤，或將企業福利支出視為固定成本或可變成本來進行分析。但筆者認為法定福利可視為是一種固定成本支出，自願性福利可視為是一種可變成本支出，其主要來自企業的利潤盈餘。因此，從成本與利潤，或固定與可變成本的觀點分析企業福利的經濟效果，可能得到與法定及自願性劃分的相同的結果。

美國），則集體談判中對福利的要求往往是貨幣工資的一種附加而非替代，其實施比較容易引起勞動成本的增加，而造成通貨膨脹壓力。

2. 對就業的影響

由於福利給付對勞動成本與生產力會有一定的影響，因此它將對就業可能會產生一些衝擊。有些福利項目可能有利於就業，但大部分的福利項目被認為不利於就業，尤其是屬於固定支出的福利給付更可能限制就業的成長。例如，招募與就職訓練成本一旦付出，在勞工受雇的期間即不再發生，是屬於一種固定支出的福利給付，這些成本遇需要招募新的員工時將再度發生。若是這些固定成本太大，企業將儘可能設法降低離職或流動率，在業務上如果需要額外勞動力時，會首先設法以增加現有員工工作時間的方式尋求對這一個問題的解決，而不會輕易招募新的員工。

但有些福利給付則如同貨幣工資一樣，在員工受雇期間會重複出現。例如，按工作時間長短或生產價值大小所給予的工作獎金。對技術勞工，這項獎金佔貨幣工資的比例往往比較低，對非技術勞工，這項獎金所佔的比例往往比較大。在此情況下，企業將傾向於採用更為自動化的生產方法，並設法雇用相對較多的技術勞工，較少的非技術勞工。還有一些福利成本是部分但非全部可變的。例如，許多國家對法定社會安全計劃投保金額（或其佔貨幣工資比例）有上限的規定，超過上限部分，雇主不必為此繳納社會安全稅（註二四）。員工因為加班工作收入使貨幣工資超過此一上限時，雇主不必為此多付社會安全稅，這對企業來說，要求現有員工加班，增加工作時數，將是一種較增加雇用勞工更為便宜的方式。其他如遣散費（或離職金）、昂貴的工作安全設施以及提高或廢除退休年齡限制等福利措施，會鼓勵企業以資本取代勞動，尤其是在企業經營面臨困境時，這種情形更可能發生，因此亦不利於就業水準的提高。

某些法令與自願性的福利項目雖然有減少就業的效果存在，但也可能會產生增加就業的效果。例如，增加無薪休假以取代貨幣工資的增加，可能創造更多工作機會，但亦可能導致

註二四：我國的勞保投保金額亦有上限的規定。

採行勞動節省的措施。私人年金計劃鼓勵提早退休，亦可能增加年輕勞工的就業機會。與企業利潤結合的紅利給付計劃，有助於員工與企業利益的結合，提高員工對企業的認同，可能促進企業利潤增加，間接產生正的就業效果。如果將社會安全稅視為是一種強制儲蓄，從生命週期與隔代間移轉的觀點，這亦可能產生激勵勞動供給，增加就業的效果。

3. 對醫療勞務需求的衝擊

醫療保險是企業員工福利的一個重要項目。在美國，醫療保險往往是經由企業安排以集體方式投保。這樣做法不僅可以使勞資雙方享有較低團體保費的優待，而且保費可以作為聯邦公司所得稅與個人所得稅扣抵。醫療保險因此成為一種極受歡迎的福利項目，其佔美國企業福利總支出的比重已由1950年的9.5%快速上升為1991年的32.5%（註二五）。

在醫療保險之下，因為醫療費用的支出，大部分由第三者負擔，病人只負擔其中一小部分，甚至完全不必負擔，結果會導致對醫療服務的過度消費及健康保險過度支出（Feldstein, 1973）。有效改善醫療保險過度支出的方法之一乃是提高被保險人對醫療費用負擔的比例。此外，減少醫療保險支出的租稅優惠，亦將有助於抑制醫療保險福利給付的快速成長。

4. 侵蝕稅基

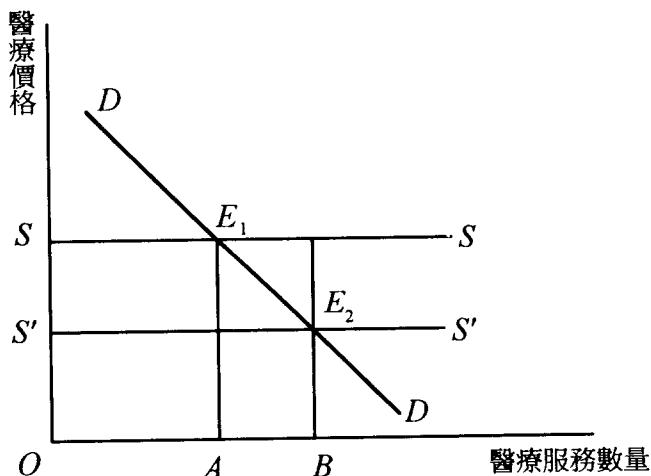
世界各國的現有租稅法規，對雇主為員工所提供的許多福利給付，往往都有免稅的優惠，這會致使一國的稅基受到侵蝕，同時引起不公平的租稅分配，享受優惠福利給付的勞工租稅負擔固然可以減輕，其他勞工（或一般人民）的租稅負擔則會加重。若根據“不論所得來源為何，有所得就必須付稅”的租稅負擔原則，福利給付是勞工收入的一部分，在理論上應該與貨幣工資一樣付稅。

5. 扭曲消費選擇及降低資源利用效率

註二五：請參閱U. S. Chamber of Commerce (1992), p. 38。

企業員工福利與社會安全

根據經濟理論，有些福利項目的實施，會使消費者對消費的選擇，產生一種扭曲作用，而且會降低資源利用和分配的效率，對社會造成額外的負擔。茲以醫療保險為例，如〔圖4〕所示，若是沒有醫療保險，醫療費用完全由病人負擔，整個社會消費者對這項勞務的消費數量，將由DD需求曲線(或社會及個人邊際效用曲線)與SS供給曲線(或社會邊際成本曲線)的交點所決定，等於OA。因為在這一消費水準下，社會邊際效用與社會邊際成本相等，消費者可以獲得最大程度的滿足，社會醫療服務消費數量達於最適。現在因為企業提供醫療保險，在這一個保險制度下，病人只需負擔一部分的醫療費用，從病人眼中看來，無異是醫療服務價格的下降，結果供給曲線將從SS下移至S'S'，市場均衡點將從E₁移至E₂，在新的均衡下，全社會醫療消費水準將從OA提高至OB。在新的醫療消費水準下，社會邊際成本大於社會邊際效用，整個社會福利受到損害，圖中斜線部分乃代表因為醫療保險所造成社會總福利的損失，這一損失乃是資源利用和分配效率降低的結果。這種現象同樣可以適用到其他實物方式的福利給付之上。



〔圖4〕醫療保險對醫療服務消費水準的影響

柒、結論

企業員工福利是工資給付以外的一種勞務報酬，隨著經濟成長與社會進步，它的內容與項目曾不斷的改變，其佔貨幣工資的比例也不斷的提高。以美國為例，直到1929年，這項福利給付（不包括退休者及以前雇員）在勞務總報酬中所佔的比重只有3.0%。在第二次世界大戰期間，因為工資與物價受到政府的管制，不能隨便調整，為了解決勞動短缺的問題，企業界紛紛以增加福利給付達到變相加薪的目的。到了1955年，員工的福利給付在薪資中所佔的比重已升至17.0%，1991年更躍升至38.2%（註二六）。從某一方面而言，企業員工福利只是貨幣工資外的另一種報酬，但從另一方面而言，它又具有替代與補充公共社會安全制度不足的功能。在許多先進國家，私人企業福利支出已成為該國社會總福利支出重要的一部分，對整個社會安全網的建立扮演了一個重要的角色。

企業員工福利給付如同工資或薪給一樣，都是對勞工提供勞務的一種報酬。但雇主可能基於福利給付可以享受租稅優惠，作為變相津貼的一種手段，以吸引更多某特定類屬勞工；同時可藉此規避政府工資及物價的管制，並創造良好的社會形象，而對福利給付有所偏好。同樣地，員工也可能基於減輕租稅負擔，增加實質所得，及維持所得購買力等因素，而願意接受福利給付在薪酬中佔有較大的比重。

企業員工福利的多寡與政府的勞工立法、工資管制與租稅法規有密切的關係，但要決定最適的員工福利水準不容易，如何將其明白記載於勞動契約之中，及確保有效執行亦有一個難題（註二七）。在理論上，福利給付與貨幣工資給付適當搭配，形成一種綜合報酬制度，可能帶給企業和員工許多利益，在固定勞動成本之下，使勞資雙方均可獲得更大程度的滿足，但在實際的執行上，福利給付的實施卻存在許多問題，其對經濟也可能產生一些不利的衝擊。實施福利給付最常遭遇到的問題是對各種福利的偏好不易掌握，在決策過程難免見仁見智有所爭議，有些福利項目真實成本及效益難以測定，且易受經濟波動的影響，如何有

註二六：請參閱U. S. Chamber of Commerce (1992), p. 36。

註二七：有關工作報酬與勞動契約之間關係的詳細分析，請參閱Flanagan (1984), Rosen (1985)。

效管理也往往令人頭痛。至於福利給付對經濟可能產生的衝擊主要在於可能提高勞動成本、助長通貨膨脹、減少就業機會、侵蝕稅基、以及對勞工的消費選擇產生扭曲作用，導致資源分派和利用效率的下降。

國內目前正在熱烈討論全民健康保險、失業保險及老人年金保險等有關社會福利問題，希望將西方各國所實施的福利政策引進台灣，使全民的安全得到更多的保障。台灣地區的人民經過半個世紀的努力，每人平均國民所得已提高到10,000美元以上，他（她）們有資格享受更多社會安全的保障，但我們願意在這裡指出，西方國家特別是若干歐洲國家，為了強化社會安全網，不斷要求增加人民的稅負及強制企業增加員工福利給付，近年來這些國家經濟停滯不前，失業率居高不下，原因固然不一而足，但過份強調社會安全福利，導致人民稅負及企業勞動成本的加速增加，無疑應該為此負擔一部分的責任。

在1980年代之前，大部分先進國家的平均失業率都在6%以下，但目前許多這些國家的失業率平均已超過10%（註二八）。它們的失業率所以快速提高，主要原因並不是來自開發中國家競爭壓力的增加，而是由於政府不斷強制企業增加員工福利給付，導致勞動成本的大幅成長。茲以德國為例，目前它們企業的勞動成本平均是每小時27美元，其中的一半是替員工購買各種法定社會安全保險及賦稅的支出，社會安全給付佔勞動成本的比重，在法國、義大利、西班牙和瑞典等國，也在50%左右。可是這項比重在美國和日本卻低於25%，因為這兩個國家對社會安全網的建立比較量力而為，在過去十多年，它們的失業率，相對歐洲國家來說，提高得比較慢，目前美國失業率只有6.7%，而日本的失業率，卻仍維持在3%以下（註二九）。

除了強制企業增加對員工社會安全保險給付以外，歐洲一些國家並以法律嚴格限制解雇員工，並從寬規定支薪假日。結果不但進一步提高勞動成本，而且引起了其他許多不良的副作用，其中一個不良的負作用是提高勞工的缺席率（註三〇）。目前這項缺席率在瑞典和德國已分別高達10%和9%，較之美國（3%）和日本（2%）高出了3至4倍。另外一個不

註二八：請參閱Nickell（1990），p. 393。

註二九：請參閱Becker（1993）。

註三〇：請參閱Allen（1981）。

良的副作用是鼓勵企業增加臨時工的雇用，和地下勞動市場的建立，藉此以規避政府強加於企業的一些額外雇工支出。據估計，臨時工在受雇員工總數中佔的比重最高是西班牙，已達三分之一，美國的比重也高達五分之一（註三一）。參加地下勞動市場情況最嚴重的是義大利，據估計義大利的受雇員工中，最少有25%參加地下勞動市場活動（註三二）。

根據歐美先進國家的經驗，完善社會安全制度的建立，並非一蹴可及，必須量力而為。任何擴大社會安全福利的措施，若強加以廠商負擔，必然會增加它們的勞動成本，如果勞動成本的增加速度超過勞動生產力增加速度，單位產品勞動成本將會提高，其結果將一方面增加通貨膨脹的壓力，一方面降低產品在國際市場的競爭能力，致使經濟成長速度減緩。擴大社會安全措施，必須考慮工商界和政府財政負擔能力，否則不但對增進國民福利可能並無裨益，反而會使國民福利蒙受長期的損害。

在過去數十年，先進國家企業員工福利內涵已有了很大的改變。企業福利受益的對象已逐漸由勞工本身擴展到家屬，以至退休及資遣員工，愈來愈多的人目前需要依賴工作場所而非政府來提供生活安全的基本保障，企業福利正逐漸朝向取代或補充公共社會福利的方向發展，這是一個時代的潮流。當我國正準備逐步建立和完善社會安全福利制度的時候，如何設法使企業各種福利措施與公共福利政策更加配合，似值得政府勞工當局給予更多的思考。

企業福利制度的建立應以自願性為主，法定為輔。適當的企業福利制度將因產業與廠商的特性不同而有很大的差異。因此，除了某些最基本的企業福利措施諸如失業保險、職業事故保險、及年金保險等，宜以法律規定之外，不宜以法令強迫特性不同的廠商實施某些共同的福利項目（註三三）。

目前我國的勞工福利法規，對於勞工的福利已有起碼的保障，如果這些法規能夠徹底執行，勞工可以享有一定水準的福利（註三四）。可是，根據各種報導，我們對勞工福利法規

註三一：請參閱duRivage (1992)。

註三二：請參閱Becker (1993)。以上我們只是就各國企業福利給付與勞動市場所顯示的統計資料予以陳述，但由於各國的經濟、社會、人口結構與勞動市場組織並不相同，這些因素也可能是導致各國勞動市場表現不同的原因。是故，各國之間失業率、地下勞動市場及臨時雇員比重的差異是否真的是因社會安全或企業福利制度的不同所致，值得更進一步深入的探討。

註三三：企業員工福利出於法定或廠商自願實施可能使勞工有不同的心裡感受，前者將被視為“應得”，後者將被視為“恩給”。

註三四：請參閱行政院勞委會(1990)《勞工福利法規彙編》。

的執行事實上並不徹底（註三五）。因此，完善我國的企業福利制度，首先應從落實現有的勞動法規著手。此外，陳義過高的勞工福利法規，只能畫餅充飢，並不能使勞工獲得實際的受益。政府應隨時加以檢討，將窒礙難行、無法落實的法規予以修正，然後切實執行。

近年來，企業受雇員工勞動報酬最重要的一項創新，是實施彈性福利給付制度（flexible benefit plan），在這一制度之下，企業劃撥給每一位員工某一特定的金額，員工們可以利用這些金額，購買他（她）們所希望獲得的福利項目。在過去企業對員工所提供的福利項目，都是預先設計好一套，在同一個企業，所有員工所享受的福利項目和水準，完全一樣，個人沒有選擇的自由。在新的制度下，企業為員工們提供多種不同的福利項目配套和福利水準，員工們得按照他（她）們的偏好，選擇金額相同的不同福利項目和不同福利水準的組合，他（她）們甚至可以選擇現金，放棄享受所有的福利項目。這項彈性福利給付制度，自1984年以後，在美國開始盛行，據估計到1987年已有400萬的受雇員工（多半是自領階級），選擇了這項彈性計劃。在這一新的計劃下，他（她）們可以對健康、人壽及年金保險福利給付水準有不同的選擇，這項彈性計劃之所以受到勞資雙方的歡迎，主要是它能提供彼此更多的利益。因為勞工類屬的多樣化，傳統的固定福利計劃無法滿足眾多不同背景員工的需要，彈性計劃可以解決這個問題。除此以外，彈性計劃可以幫助雇主節省一些福利成本，減少許多不必要的浪費（註三六）。

舉個例來說，在固定福利給付制度之下，每一員工不論老少及健康情況如何，雇主替他（她）們投保的金額完全一樣，因此他（她）們所享受到的醫療福利完全一樣，但事實上年輕和健康情況良好的受雇員工，生病的可能性比較少，他（她）們對醫療保險的需要，和年老及體力比較差的受雇員工在這方面的需要不同。將他（她）們一視同仁的處理，徒然增加企業的負擔，對某些員工不一定有多大的實惠。台灣地區勞動類屬雜異化程度也在日益增加，面對這一現象，增加員工福利給付彈性的先進國家做法，似有值得本國廠商借鏡的價

註三五：例如，台中縣適用勞基法的事業單位，共有2萬餘家，但每月按規定提撥勞工退休準備金的，卻只有2千多家。請參閱1993年9月30日的《公論報》。此外，台灣地區廠商按規定成立職工福利委員會的比例也相當的低。

註三六：請參閱1986年9月8日《美國商業週刊》（*Business Week*）“Benefits Are Getting More Flexible -but Caveat Emptor,” 及1986年9月16日美國《華爾街日報》（*Wall Street Journal*）“To Each According to His Need: Flexible Benefit Plans Gain Favor,” 兩文。

值。

參 考 文 獻

- 徐育珠（1993）〈中國財政現代化的途徑〉，中國現代化學術研討會（台北：1993年8月1日至3日）。
- 張玉山（1991）〈訊息結構與最適報償模式〉《中國經濟學會年會論文集》，121-136。
- Allen, S. G. (1981) "Compensation, Safety, and Absenteeism: Evidence from the Paper Industry," *Industrial and Labor Relations Review*, 34, pp. 207-218.
- Allen, S. G. and R. L. Clark (1986) "Unions, Pension Wealth, and Age-Compensation Profiles," *Indurstrial and Labor Relations Review*, 39(4), pp. 502-517.
- Baker, G. P., M. C. Jensen, and K. J. Murphy (1988) "Compensation and Incentives: Practices vs. Theory," *Journal of Finance*, 43:3, pp. 593-616.
- Becker, G. S. (1993) "Down and Out All over Europe: A Lesson for America," *Business Week*, October 4.
- Belman, D. and J. S. Heywood (1991) "Direct and Indirect Effects of Unionization and Government Employment on Fringe Benefit Provision," *Journal of Labor Research*, 12:2, pp. 111-122.
- Browning, E. K. and J. M. Browning (1994) *Public Finance and The Price System*. New York: Macmillan.
- duRivage, V. L. (1992) "Flexibility Trap: The proliferation of Marginal Jobs," *American Prospect*, Spring, pp. 84-93.
- Eaton, J. and H. Rosen (1983) "Agency, Delayed Compensation and the Structure of Executive Remuneration," *Journal of Finance*, 38, pp. 1489-1505.
- Feldstein, M. (1973) "The Welfare Loss of Excess Health Insurance," *Journal of Political Economy*, 81, pp. 251-280.
- Flanagan, R. (1984) "Implicit Contracts, Explicit Contracts and Wages," *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 74, pp. 345-349.
- Flanagan, R. J., L. M. Kahn, R. S. Smith and R. G. Ehrenberg (1989) *Economics of the Employment Relationship*. Glenview, Ill.: Scott, Foresman and Company.
- Freeman, R. M. (1981) "The Effect of Unionism on Fringe Benefits," *Industrial and Labor Relations Review*, 34:4, pp. 489-509.
- Fosu, A. K. (1983) "Impact of Unionism on Pension Fringes," *Industrial Relations*, 22:3, pp. 419-425.

企業員工福利與社會安全

- Fosu, A. K. (1984) "Unions and Fringe Benefits: Additional Evidence , " *Journal of Labor Research*, 5:3, pp. 247-254.
- Hart, R. A. (1984) *The Economics of Non-Wage Labour Costs*. London: George Allen and Unwin.
- ILO (1976) *International Recommendations on Labour Statistics*. Geneva: ILO.
- Montgomery, E., K. Shaw and M. E. Benedict (1992) "Pensions and Wages: An Hedonic Price Theory Apporach," *International Review*, 33:1, pp. 111-128.
- Mitchell, D. J. B. (1980) *Wages, Unions and Inflation*. Washington, D. C.: Brookings Institution.
- Nealey, S. M. (1963) "Pay and Benefit Preference," *Industrial Relations*, 3, pp. 17-28.
- Nickell, S. (1990) "Unemployment: A Survey," *Economics Journal*, 100, pp. 391-439.
- Rosen, S. (1974) "Hedonic Prices and Implicit Markets: Product Differentiation in Pure Competition," *Journal of Political Economy*, 82:1, pp. 34-55.
- Rosen, S. (1985) "Implicit Contracts," *Journal of Economic Literature*, 23, pp. 1144-1175.
- Skolnick, A. and S. Dales (1976) "Social Welfare Expenditures 1950 -75," *Social Security Bulletin*, 39, pp. 3-20.
- Sloan, F. A. and K. W. Adamache (1986) "Taxation and the Growth of Nonwage Compensation," *Public Finance Quarterly*, 14:2, pp. 115-137.
- Solnick, L. M. (1978) "Unionism and Fringe Benefit Expenditures," *Industrial Relations*, 17:1, pp. 102-107.
- Stevens, B. (1986) *Complementing the Welfare State: The Development of Private Pension, Health Insurance and Other Employee Benefits in the United States*. Geneva: ILO.
- Tanzi, V. (1986) "The Growth of Public Expenditure in Industrial Countries: An International and Historical Perspective," IMF working paper.
- U. S. Chamber of Commerce (1992) *1992 Employee Benefits Report*. Washington, D. C.: U. S. Chamber Research Center.
- Woodbury, S. A. (1983) "Substitution Between Wage and Nonwage Benefits," *American Economic Review*, 73:1, pp. 166-182.
- Zoeteweij, H. (1986) *Indirect Remuneration: An International Overview*. Geneva: ILO.