

第六章 結論及建議

(一) 結論

各國的內需市場有限眾人皆知，至於耳熟能詳的龐大中小企業隊伍更是依賴外銷而求生、壯大，職是之故，如何在生產組織上追求靈活彈性便是競爭求勝的唯一法門。「經濟資源的配置越自由，則資源的使用效率就會越高；經濟資源的使用越有效率，則其經濟成長率就會高。」管理彈性是吸引外資、增加企業競爭力的必要條件，短期內雇主因為降低成本措施以及雇用彈性化雇用等情形，可節省勞動成本，然而長期將造成員工龐大工作壓力，而且會破壞原先穩定的勞資關係，使勞工的工作保障降低，離職流動率也相對增加。

本研究經由上述各章的分析所得到的結論如下：

一、勞動力供不供給，即參不參與勞動，決定於所得效果與替代效果，但是，當勞動力投入經濟活動後，在看不見的手的調節下，勞動力勞動的行為是受到規範的。在總體的經濟活動中，勞動與資本的投入量及投入比例是透過勞動的市場價格機制來做調整的。

二、勞動條件對總體經濟的表現具有重要影響性。資遣費給付的高低，關係勞動者將來的再尋職的意願，當給付金額高到勞動者可以維持現行生活水準時，也許勞動者會選擇不再工作，而造成失業，直到為應生活需要時才會再度尋找工作，故資遣費給付的高低對整體的失業率具有影響性。又若企業無法及時銜接上原有的生產產能，將因資遣勞工而付出其營運短收的代價，故任意資遣勞工，或為節省雇用成本而解雇勞工，對雇主不見得是有利的。

三、各國的法定工時有朝向縮短工時的趨勢，各國中法定工時低於每週工作時數四十小時者，已佔有一半以上的國家，其中以墨西哥三十二小

時、泰國三十五小時及馬來西亞三十八小時，法國及香港的每週三十九小時屬較低工時，而英國、越南、菲律賓的每週工作四十八小時是屬於工時規定較高的，我國係以每二週八十四小時計算，仍高於中國大陸的每週四十小時。以法定工時的長短對經濟指標作圖，得到的結果是法定工時愈長其失業率愈高、經濟成長表現愈好，相對的物價也會上漲。

四、歐美國家的法定假日除德國之外，大多介於十天上下，東南亞國家則為十天至十五天之間，而我國的一年十九天則為該表國家中法定假日最高者。

五、各國勞動者連續為僱主服服務滿 25 年或低於 25 年而可獲得的每年最高特別休假天數，除中國大陸未能蒐集到資料外，特別休假最高的國家是英國、德國、義大利、及丹麥；東南亞國家則為我國的服務滿 25 年，最高可獲得每年 30 天的特別休假為最長。

六、各國女性產假中歐洲國家的產假給予較高，其中以義大利的每次生產給予 330 天產假最高，其對女性的保護愈周到，表示該地區的社會福利制度較發達；東南亞國家中以越南給予 120 天為最高，其餘以 90 天居多，馬來西亞、新加坡與韓國女性勞動者每次生產給予 60 天產假，我國在上列 20 個國家中是產假 56 天是最低的。

七、從各國的經濟情勢比較，在工時方面，企業勞動運用自由度的評比結果在十五個國家中，自由度最高的是菲律賓及台灣，第二名是英國、第三名是韓國；以美國、印尼、泰國及墨西哥的評比最低，這些國家除了法令規範嚴峻外，過多的勞動保護亦是阻礙企業運用勞動的彈性；而台灣及菲律賓排行為最高，顯示該二國的企業在工時方面的勞動運用自由度很大。

八、就東南亞國家的經濟情勢分析，在整體的勞動標準上，企業勞動運用自由度的評比結果排名最高的國家是台灣，第二名是菲律賓，第三名則是新加坡。泰國及印尼為排行最後，顯示泰國、印尼等二國的勞動法令規範較為嚴峻，台灣、菲律賓及新加坡的勞動法令規範較為寬鬆，對企業可資運用勞動的自由度較高。台灣的企業勞動運用自由度無論單就工時方面或整體的勞動基準評比，都排名很前面，顯示台灣的勞動基準法令規範尚有令企業得以經營的空間，在上述十一至十五個國家中，台灣企業運用勞動的自由度是很高的，台灣企業經營的彈性將比東南亞其它國家更具靈活性，有助於其台灣國際競爭力的提升。東南亞國家中企業勞動運用自由度最小的國家是印尼及泰國。

九、以企業勞動運用自由度與總體經濟指標作圖，得到企業勞動運用自由度愈大，失業率有上升的趨勢；顯示企業靈活運用勞動條件的彈性愈大，其勞動雇用量的調配彈性較佳，會影響失業率的波動。運用的企業勞動運用自由度愈大，其經營成本的調整彈性愈大，獲利空間也愈大，故其經濟成長率愈高；且由本章分析得到，企業勞動運用自由度愈大、並可減低消費者物價的上漲率。

綜合以上，鬆綁管制法令、解除管制及增加管理彈性是吸引外資、促進經濟發展及增加企業競爭力的必要條件，而勞動條件規範的良窳乃是其重要的成功關鍵。

（二）後續研究建議

影響一國的總體經濟因素有很，由於時間及篇幅限制，作者在本文僅就個別的勞資關係之勞動條件作探討，雖然集體勞資關係的基礎建立在個別的勞動條件上，然而，以集體勞資關係的呈現，將會更清楚的比較出與國家總體經濟的互動。故建議後續的相關研究能由勞資關係及工會的角度

切入來探討勞資關係及勞資爭議對整體經濟的影響。

(一) 勞資關係的相關研究

勞資關係的良窳，不僅影響個別企業之經營，亦與國家整體經濟、政治及社會的成長與穩定息息相關。因此勞資關係可說是「合則多立，分則大害」，勞資關係的平衡發展對企業經營及國家的社經安定具有很大的關係，為了因應知識經濟下的勞動型態，企業以非典型雇用方式進用人力，降低長期的固定成本和招募甄選的費用，以提高增加人力的雇用和管理彈性，將會建立新的勞資關係的互動模式，在更趨複雜的勞資關係下，對企業的經營也必定發展出與傳統勞資關係所不同的互動。

(二) 工會對勞動市場的影響

長期以來，台灣各項勞動條件的規範大多以社會立法取代勞資協商，其目的除了增加政府對勞動條件主控權外，更重要的是降低勞工對工會的需求，壓縮工會的發展空間²¹。由於工會對經濟的影響主要表現在工資與就業的互換效果及生產力上，工資與就業的互換效果而言，當一個國家的工會夠壯大時，對勞動的供給具有調控作用，故將影響市場上就業機會及工資，也就是市場價格的決定；而工會對勞動生產力的影響，則有正負兩方面，端視市場的價格及勞資關係的良窳而定。

²¹ 辛炳隆，台灣勞動條件制度架構、現狀與檢討，兩案勞動條件與勞資爭議研討會，民國 90 年 11 月，頁 35。