



# 勞退新制與勞動市場彈性化

勞退新制實施兩年餘，本文觀察勞退新制與勞動市場彈性化之關係，發現無論在人力數量上的運用、薪資的調整及人員的流動上均顯示往彈性化方向發展，可預期臺灣勞動市場將更具效率。

◎ 黃于玲、苗坤齡、張一穗（行政院主計處第四局科長、研究員、視察）

## 壹、前言

勞退新制規劃主要目的除保障勞工退休之生活外，另希望促進勞動市場彈性化。勞退新制實施已逾兩年，其與勞動市場彈性化之關係為何？實施以來對勞動市場彈性是否有影響？本文將整理相關理論文獻，並透過統計資料之整理，計算勞動市場彈性種類中之數量彈性、薪資彈性、時間彈性與移動彈性，予以探討之。

## 貳、勞動市場彈性化之種類

「勞動彈性化」這個名詞由John Atkinson於1984年所提出，當時用來描述企業在面對外在環境改變時，在人力資源管理與運用上的種種措施。

John Atkinson將勞動彈性化簡單分成5個面向：

一、**數量彈性化**（Numerical Flexibility）：指企業透過勞動力投入數量的調整，來因應市場景氣的變動及產業需求的不確定，調整的方式大致分為：解雇技術不足之員工，將人員配置適度地增加或減少，或採用非典型僱用方式（人

力派遣、臨時性、不定期契約工），使組織編制能夠更彈性化。

二、**功能彈性化**（Functional Flexibility）：指企業藉由訓練的方式，讓企業內部勞工成為多技能勞工，以因應日新月異的技術革新與不同顧客的多變需求。

三、**距離策略**（Distancing Strategy）：指企業利用商業契約，將企業的功能與服務，委由第三者來執行與管理，也就是近年來頗為盛行的「外包」（Outsourcing/Contracting

out)，目的主要是要讓企業能將有限的資源，集中投入於能提升核心專長與競爭優勢的領域，其他非競爭優勢的功能或服務，就交由外部企業完成；次要目的則可降低法定人事成本及管理成本。

**四、區隔策略 (Segmentation Strategy)**：將企業員工分成核心勞工與周邊勞工，核心勞工執行企業重要的工作（核心專長及競爭優勢），周邊勞工執行企業較不重要的工作；企業可透過兼職勞工、短期勞工、臨時勞工或派遣勞工的方式，來取得企業所需的勞動力。

**五、薪資彈性化 (Pay Flexibility)**：指雇主對勞工報酬的給予方式，可依不同的勞工作不同的調整，如時薪、日薪、週薪、月薪、年薪、計件、績效、品質等種種不同的方式作彈性運用。

Esping-Anderson (2000) 將John Atkinson區隔策略以人員彈性運用之觀念納入數量的彈性之中，將勞動市場彈性化與就業之互動關係歸納為4種類型的彈性，分別為數量的彈性、功能的彈性、薪資的彈性和時間的彈性，其中時間的彈性之定義為：

**六、時間的彈性 (Temporal Flexibility)**：指企業為因應循環性或季節性之工作性質，使工作時間有多樣化選擇，可能在一天、一季、一年間有所變化。常見的時間彈性化有超時工作、定期契約、部分工時，以及每週或每年工作時間的安排等方式。

除了上述6項彈性外，Monastiriotis (2003) 針對英國設計一套勞動市場彈性指標，將影響勞動市場彈性的概念擴展到勞動供給與需求面，其中在勞動供給彈性的模式內，引進了勞工移動彈性。

**七、勞動移動的彈性 (Mobile**

Flexibility)：員工可從不具競爭力或低薪的地區、行業或職業，迅速遷移到有工作機會與有競爭力之地區、行業或職業。勞動力在地區間或行職業間能夠充分無障礙移動，可促進人力資源有效運用。

## 參、勞退新制與勞動市場彈性化之關係

勞退新制對勞動市場彈性化之影響，各學者論述不一，楊偉中認為「勞退新制改為個人可攜式帳戶後，促進勞動市場流動性，幫助國家經濟結構的彈性化」。新制實施後，企業必須為員工提撥6%之退休準備金，業者以成本著眼，將業務外包，轉嫁新制增加之成本，人力派遣、業務承包行業將更為盛行，因此新制有助於勞動市場彈性化。此外，黃國治主張勞動法令彈性化與鬆綁，意味著部分工時、定期契約、派遣勞動、外包等僱用型

態的廣泛推行，雖然增加就業機會，但也會惡化整體受雇者的勞動條件與薪資水準。成之約也提出當企業面對勞退新制的壓力時，不妨思考如何藉由人力資源的彈性運用來達到降低勞動人事成本的目的。當然，「勞動市場彈性化」策略的運用也有其負面影響，工作品質與勞雇之間的穩定關係都有可能受到影響。因此，企業在運用「勞動市場彈性化」策略時，必須審慎規劃與評估。

依據學者們認為勞退新制對勞動市場彈性化之影響，可整理歸納如下：

- 一、勞動法令彈性化與鬆綁，意味部分工時、定期契約、派遣勞動、外包等僱用型態的廣泛推行，增加就業機會——數量的彈性。
- 二、雇主為因應勞退新制實施所可能增加之成本，採取減薪、降低調薪幅度、調整薪資結構等措施——薪資的彈性；如採精簡人力之措施——數量的彈性。

三、勞退新制改為個人可攜式帳戶後，促進勞動市場人力資源之流動——勞動移動的彈性。

四、勞動市場彈性化之結果，增加就業機會，促進人力資源運用效率——勞動市場彈性化目的。

## 肆、勞動市場彈性與現況

### 一、數量彈性的衡量與現況

外包派遣人力之運用可明顯觀察人力運用之彈性，經建會於93年擬定「人力派遣服務業發展綱領及行動方案」中將人力派遣服務業列為重點發展行業，指出我國人力派遣業務目前仍處於萌芽階段。當前我國正面臨高失業率問題，適時放寬非典型就業之管制，可增加企業人力派遣工作機會。

以非典型僱用型態員工人數占傳統受雇員工人數之比率為觀察數量化彈性的較佳指

標，惟目前尚缺乏完整非典型僱用型態員工人數之統計資料，但可由受雇員工薪資調查中獲得支援服務業員工人數，因支援服務業內含人力供應、保全服務、清潔服務與其他支援服務等主要以從事勞務承攬之行業，其員工人數占整體工業及服務業員工人數之比率可用來觀察數量彈性變化趨勢，資料始期可至77年。

### ▲ 勞退新制實施前後（92~95年）數量彈性顯著增加

就支援服務業之受雇員工人數觀察，77年時僅19,651人，至95年增為125,417人，18年間增加5.4倍，為近年迅速發展的行業之一。若以各年支援服務業員工人數占工業及服務業員工人數之比率再除以77年至95年全期平均值1.09%所轉換之數量化彈性指標觀察，發現僱用型態彈性化呈現明顯增加趨勢，從77年之0.37，激增至95年之1.90，且在勞退新制實施前後（92~95年）增加最為明顯。

表 1 支援服務業員工人數與數量彈性

年 別	支援服務業受雇人數 (人)	工業及服務業受雇人數 (人)	支援服務業人數/工業 及服務業人數 (%)	數量彈性
77年	19,651	4,819,072	0.41	0.37
78年	23,189	4,869,778	0.48	0.44
79年	27,714	4,799,970	0.58	0.53
80年	30,336	4,854,529	0.62	0.57
81年	34,085	5,105,128	0.67	0.61
82年	38,248	5,298,573	0.72	0.66
83年	43,557	5,561,837	0.78	0.72
84年	49,174	5,761,567	0.85	0.78
85年	51,169	5,687,104	0.90	0.82
86年	54,886	5,756,789	0.95	0.87
87年	62,401	5,794,840	1.08	0.99
88年	69,179	5,825,087	1.19	1.09
89年	77,217	5,924,702	1.30	1.20
90年	76,939	5,704,993	1.35	1.24
91年	80,383	5,598,463	1.44	1.32
92年	92,727	5,665,225	1.64	1.50
93年	104,022	5,832,909	1.78	1.64
94年	113,260	5,939,235	1.91	1.75
95年	125,417	6,037,923	2.08	1.90
平均值	-	-	1.09	1.00

資料來源：行政院主計處「受雇員工薪資調查」。

## 二、薪資彈性的衡量與現況

本文薪資彈性的衡量係參考李誠運用 Monastiriotis (2003) 菲力普曲線方程式之方法，以薪資成長率為被解釋變數，失業率及通貨膨脹率的落後項為解釋變數，以獲得失

業率對薪資成長率的斜率估計值，並作為衡量薪資彈性之變數。詳細的估算過程分為3個階段，第1階段，以70至95年的相關數據估計菲力普曲線方程式，獲得一個失業率的薪資彈性，並定義此薪資彈性係數為  $Wflex_{70-95}$ 。第2階段，省略樣本中單一期觀察值（第t期）

重新估算菲力普曲線迴歸式，並將新的薪資彈性係數定義為  $Wflex_{Lt}$ 。重複此方法，可獲各年度的  $Wflex_{Lt}$ ，其中  $t = 70、71、\dots、95$ 。第3階段，將第t年的薪資彈性定義為：

$$Wflex_t = (Wflex_{70-95} - Wflex_{Lt}) / Wflex_{70-95} \quad (3-1) \text{式}$$

設  $Wflex_{70-95} = -0.20$ ， $Wflex_{Lt} = -0.21$ ，可以求出  $Wflex_t = -0.05$ ，表示  $t$  期的薪資彈性較全期的薪資彈性低 5%。我們可以利用下式進行轉換：

$$1 + Wflex_t = 1 + [(Wflex_{70-95} - Wflex_{Lt}) / Wflex_{70-95}] = 0.95 \quad (3-2) \text{ 式}$$

由此獲得的數據代表之意義為：若計算出的第  $t$  年薪資彈性為 0.95，表示與 70 年至 95 年整體樣本平均值相較，第  $t$  年的薪資彈性低了 5%。本研究即根據 (3-2) 式進行薪資彈性之計算，首先將菲力普曲線迴歸式設定如下：

$$\ln(W_t) = C_0 + C_1 \cdot \ln(UE_{t-1}) + C_2 \cdot \ln(CPI_{t-1}) + e_t \quad (3-3) \text{ 式}$$

其中  $W_t$  為  $t$  期之薪資，

$UE_{t-1}$  為  $t-1$  期之失業率， $CPI_{t-1}$  為  $t-1$  期之消費者物價指數， $e_t$  為殘差項。

### ▲ 薪資彈性於勞退新制實施後轉為較具彈性現象

70~95 年菲力普曲線估計結果列於表 2，結果顯示上一期失業率越高，當期薪資成長幅度將越低，而前期物價上漲率越高，當期薪資成長幅度也將越高。而各年度的  $Wflex_{Lt}$  與薪資彈性計算結果列於表 3，結果顯示 70 年至 95 年的 26 年間，薪資彈性高於全期平均值者共有 11 期，其中 84 年至 94 年的 11 年間薪資彈性均小於 1，呈現缺乏彈性現象，而 95 年轉呈具有彈性現象。

### 三、時間彈性的衡量與現況

表 3 薪資彈性

年別	Wflex <sub>Lt</sub> 迴歸係數	薪資彈性
70年	-0.2143	1.0147
71年	-0.2429	0.8830
72年	-0.2008	1.0768
73年	-0.1986	1.0871
74年	-0.2061	1.0523
75年	-0.2228	0.9757
76年	-0.2286	0.9492
77年	-0.2202	0.9876
78年	-0.2108	1.0307
79年	-0.2029	1.0671
80年	-0.2040	1.0622
81年	-0.2007	1.0773
82年	-0.2085	1.0416
83年	-0.2149	1.0118
84年	-0.2276	0.9537
85年	-0.2339	0.9248
86年	-0.2200	0.9883
87年	-0.2189	0.9934
88年	-0.2208	0.9850
89年	-0.2180	0.9975
90年	-0.2185	0.9952
91年	-0.2214	0.9820
92年	-0.2332	0.9279
93年	-0.2356	0.9168
94年	-0.2216	0.9812
95年	-0.2136	1.0180
平均值	-0.2175	1.0000

表 2 70~95 年菲力普曲線

	係數	標準誤	t 統計	P-值
常數項	-3.15872	0.716485	-4.40864	0.000203
失業率 $\ln(UE_{t-1})$	-0.2175	0.069013	-3.15157	0.004466
消費者物價指數 $\ln(CPI_{t-1})$	3.062012	0.16995	18.01709	4.65E-15

說明：被解釋變數： $\ln(W_t)$

「工作時間彈性化」主要是使正常工作時間更加有彈性，是出自人力資源管理的勞動彈性化觀念，讓僱主發揮更強管理權，強化勞動強度，以達到低成本、高效率的企業經營目標。自90年實施兩週84小時之法定工時制度後，廠商使用勞動的時間受到限制，為解決工時管理困難，勞委會隨後研擬並於91年通過「八週變形工時」、「延長女性加班時數」及「放寬女性夜間工作設限」等「工時彈性化」配套措施，增加企業排班彈性，提高產業競爭力。實際上工時彈性主要是指工作時間上的彈性安排，像是輪班制、假日工作亦是屬於其中可彈性安排項目，因此本文以加班時間占正常工時之比率作為時間彈性衡量指標。

#### ▲ 勞退新制實施後，時間彈性呈下降情形

94年勞退新制實施是否對時間彈性產生影響，本文先計算70年至95年間工業及服務業

加班工時占正常工時之比率，再以全期平均值為基準進行比較，轉化為時間彈性，顯示90年實施法定工時制度，時間彈性為0.9208為全期較低水準，之後隨彈性化配套措施之施

行，時間彈性呈逐步增加趨勢，至93年為1.0727，而勞退新制實施之94年，時間彈性開始下滑為1.0363，仍較全期平均值為高，不過至95年則續降為0.9864，顯示時間彈性有趨

表 4 時間彈性

年別	正常工時 (小時)	加班工時 (小時)	加班工時/正常工時 (%)	時間彈性
70年	196.5	10.9	0.0555	1.0324
71年	198.1	10.3	0.0520	0.9677
72年	196.5	10.8	0.0550	1.0229
73年	195.7	11.8	0.0603	1.1222
74年	194.2	9.6	0.0494	0.9200
75年	193.4	11.9	0.0615	1.1451
76年	193.6	11.6	0.0599	1.1151
77年	192.1	10.4	0.0541	1.0076
78年	189.6	9.9	0.0522	0.9718
79年	187.5	9.5	0.0507	0.9430
80年	187.2	9.5	0.0507	0.9445
81年	187.0	9.3	0.0497	0.9256
82年	186.9	9.2	0.0492	0.9161
83年	186.3	10.2	0.0548	1.0190
84年	184.5	9.7	0.0526	0.9785
85年	183.8	9.5	0.0517	0.9619
86年	183.7	10.2	0.0555	1.0334
87年	180.9	9.3	0.0514	0.9568
88年	180.4	9.8	0.0543	1.0110
89年	180.2	9.9	0.0549	1.0225
90年	171.8	8.5	0.0495	0.9208
91年	172.4	9.0	0.0522	0.9716
92年	172.0	9.2	0.0535	0.9955
93年	173.5	10.0	0.0576	1.0727
94年	172.4	9.6	0.0557	1.0363
95年	171.7	9.1	0.0530	0.9864
平均值	-	-	0.0537	1.0000

資料來源：行政院主計處「受雇員工薪資調查」。

不足跡象。

#### 四、勞動移動彈性的衡量與現況

勞動市場有充分的彈性讓勞動力自由移動，資源才能有效率配置，而彈性的工資、充足的就業資訊及行職業間無障礙轉移的環境，都是促使勞動力能自由移動的重要誘因之一。惟勞工異動過於頻繁，對廠商可能造成經驗斷層與知識外流的風險，致廠商較無意願從事員工在職或提升技能訓練。

受雇員工薪資調查中，有關進入率、退出率之資料係針對工業及服務業廠商當月進入及退出該場所單位之員工人數進行統計，並以受雇員工人數為分母計算出進入率、退出率資料，據以觀察勞動市場員工異動情形。勞動移動彈性的衡量即可利用進入率與退出率觀察就業者進入、退出勞動市場之頻率與難易度，並以兩者的

算術平均計算而得流動率資料，以全期平均轉換為勞動移動彈性。

▲ 勞退新制實施後，勞動移動彈性明顯提升

表5 工業及服務業受雇員

表5 工業及服務業勞動移動彈性

年別	進入率 (%)	退出率 (%)	流動率 (%)	勞動移動彈性
70年	3.94	3.73	3.84	1.32
71年	3.34	3.46	3.40	1.17
72年	5.01	4.26	4.64	1.59
73年	4.07	3.67	3.87	1.33
74年	3.09	3.00	3.05	1.05
75年	3.80	3.35	3.58	1.23
76年	3.73	3.42	3.58	1.23
77年	3.38	3.13	3.26	1.12
78年	3.21	3.24	3.23	1.11
79年	3.09	3.17	3.13	1.08
80年	2.98	2.63	2.81	0.96
81年	2.92	2.56	2.74	0.94
82年	2.89	2.56	2.73	0.94
83年	2.84	2.39	2.62	0.90
84年	2.80	2.71	2.76	0.95
85年	2.46	2.61	2.54	0.87
86年	2.63	2.40	2.52	0.87
87年	2.57	2.69	2.63	0.90
88年	2.63	2.41	2.52	0.87
89年	2.59	2.60	2.60	0.89
90年	2.01	2.47	2.24	0.77
91年	2.19	2.10	2.15	0.74
92年	2.31	2.15	2.23	0.77
93年	2.30	2.05	2.18	0.75
94年	2.45	2.29	2.37	0.82
95年	2.55	2.35	2.45	0.84
平均值	2.99	2.82	2.91	1.00

資料來源：行政院主計處受雇員工薪資調查。

註：1. 進入（退出）率係指全年平均每月進入（退出）員工人數占平均每月受雇員工人數之比率。

2. 流動率=（進入率+退出率）/2。

工進入率、退出率資料顯示，79年之前，勞動市場較為熱絡，員工進入率、退出率均高於3%，而80年之後員工進入率、退出率則均低於3%，若流動率資料轉換為勞動移動彈性觀察，79年之前勞動移動較富彈性，之後則缺乏彈性，在勞動缺乏移動彈性階段，又以90年至93年間彈性值低於0.8以下最為嚴重，惟自勞退新制實施之後，94年回升為0.82，95年進一步升為0.84。

▲ 非初次就業者轉業比率於勞退新制實施後回升，轉職者比率為6年(90~95年)新高

由於進入率、退出率資料包含新進入勞動市場者與退出勞動市場者之情況，雖自勞退新制實施後流動率呈增加現象，但不能就此斷言員工在行職業間轉移也同步呈現增加。因此本文再利用90年至95年受雇員工動向調查資料，進一步觀察非初次就業者在行職業間轉移情形，由表6可知，90年非初次就業者97萬人當中有41萬人為轉業就業者（占42.31%），21萬3千人為轉職就業者（占21.99%），至95年，非初次就業者增為147萬8千人，達6年新高，其中64萬2千人為轉

業就業者（占43.43%），37萬5千人為轉職就業者（占25.37%）。就勞退新制實施前後觀察，轉業就業者占非初次就業者比率，於94年時為41.20%，勞退新制實施之後隔（95）年增為43.43%，而轉職就業者所占比率於90年來即呈增加趨勢，於94年勞退新制實施之後增幅更加明顯。

## 伍、結論

一、人力派遣為勞動市場長期發展趨勢，並不是因勞退新制而起，但會受勞退新

表 6 工業及服務業非初次就業員工行職業轉移情形

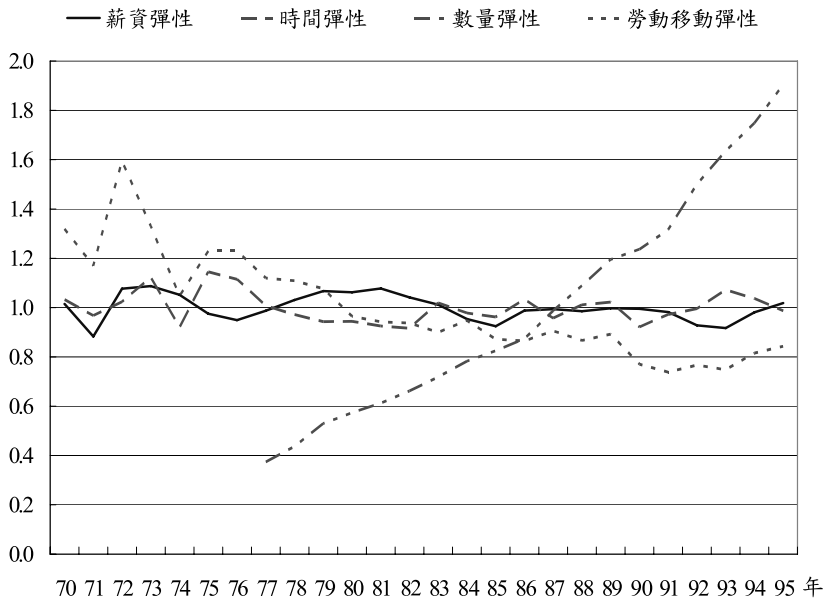
單位：人；%

年別	非初次就業人數	轉業人數	轉業人數/ 非初次就業人數	轉職人數	轉職人數/ 非初次就業人數
90年	969,801	410,328	42.31	213,213	21.99
91年	1,133,692	514,889	45.42	277,644	24.49
92年	1,235,871	504,526	40.82	302,847	24.50
93年	1,286,547	521,660	40.55	318,568	24.76
94年	1,414,686	582,831	41.20	353,601	25.00
95年	1,477,653	641,707	43.43	374,841	25.37

資料來源：行政院主計處「受雇員工動向調查」。



圖 1 勞動市場彈性指標



象，但並未有足夠證據證明係勞退新制實施所致，此尚賴長期資料進行後續觀察。

四、由於政府之前勞基法有關退休之規定，限制勞工異動意願，對勞動市場的運作產生扭曲作用，而勞退新制實施後，制度面影響勞動移動之因素消除，勞動移動彈性增加，促進勞動市場資源有效運用。❖

制影響而更為盛行，因此廠商於勞退新制實施之後在人員數量的運用上將更具彈性。

二、95年為勞退新制實施後第1年，當廠商面臨制度面因素促使勞動成本改變，藉由彈性調整薪資（例如調薪與否、變動調幅等）以為因應，而使得薪資彈性變大。

三、勞退新制實施迄今僅2年餘，時間彈性雖呈下降現

