

# 行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

## 探討勞工退休金新制對勞動市場結構與勞資關係之影響 (2/2) 研究成果報告(完整版)

計畫類別：個別型  
計畫編號：NSC 95-2412-H-002-002-SSS  
執行期間：95年08月01日至96年07月31日  
執行單位：國立臺灣大學社會學系暨研究所

計畫主持人：柯志哲

計畫參與人員：碩士班研究生-兼任助理：王志傑、李岱螢

處理方式：本計畫可公開查詢

中華民國 96 年 11 月 03 日

# 行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

探討勞工退休金新制對勞動市場結構與勞資關係之影響

(1/2 - 2/2)

## Research on Impacts of the New Pension System on Labor Market Structure and Industrial Relation

計畫編號：NSC 94-2412-H-002-006-SSS

NSC 95-2412-H-002-002-SSS

執行期限：94年8月1日至96年7月31日

主持人：柯志哲 國立台灣大學社會學系暨研究所

計畫參與人員：王志傑 國立台灣大學社會學研究所

李岱螢 國立台灣大學社會學研究所

### 一、 中文摘要

從2005年7月1日起，一個重大的勞動制度大變革——新的勞工退休金制度已經開始實施，受僱勞工未來的退休金已由同一雇主給付改成個人可攜帶帳戶制，而且企業必須每月依員工薪資金額提撥6%進入退休金個人帳戶。台灣勞工們會因而受益，但是勞退新制的新規定無疑地會增加雇主人事成本，部分企業已經著手評估改變薪資福利政策、結算舊年資、以及改變人力配置方式。這些改變已經對勞動市場結構與勞資關係產生深遠的

影響。

本研究主要在於收集有關勞退新制實施前後勞動市場種種變化的資料，然後透過彈性企業模式及非典型聘僱等理論觀點，結合質化與量化並行的研究設計與分析，以便瞭解勞動市場的變動趨勢、釐清現象背後的因果關係，以及探索影響制度走向的關鍵因素，藉此探討重大制度變革在學術上與政策上的重要意涵。

本研究的主要目的在於探討實施勞退新制後企業的新對策、其決定因素，及其對勞動市場結構與僱傭關係

的影響。本研究就這些層面而言，已經有一些重要而有趣的發現。

關鍵詞：勞工退休金新制、個人帳戶制、勞動市場結構、勞資關係、彈性企業、非典型工作

## Abstract

A significant change in labor institution—a brand new pension system has come to existence in Taiwan from July 1, 2005. The pension system is changed from the old system (payment from the same employer) to the new system (the individual retirement account), and employers are required to make deposits into workers' retirement funds equal to 6% of their wages. Workers will benefit from the new system, but this system will definitely increase employment cost. Some employers have changed their wage and benefit policies, adopted the “fire and re-hire” policy, and changed labor deployment, which have had far-reaching impact on labor market structure and industrial relation.

This research has collected data of change in labor market phenomena before and after the new system, applied the qualitative and quantitative research designs, and analyzed the data through theoretical perspectives. I intend to understand the trends of change in labor market phenomena under the new system, to clarify the causal relationship

behind the phenomena, and seek significant implication for academic and decision-making purposes.

The main purpose of this research is to study enterprises' new policies and practices after the new system, the determinants of them, and their impacts upon labor market structure and employment relationship. We already have had some significant and interesting findings.

Key words: The new pensions system, individual retirement account, labor market structure, industrial relationship, the flexible firm, nonstandard works

## 二、緣由與目的

從 2005 年 7 月 1 日起，台灣勞工們已經面臨前所未有的制度大變革——新的勞工退休金制度將會開始實施，受僱勞工未來的退休金將由同一雇主給付改成個人可攜帶帳戶制，也就是說，勞工就算換工作，年資還是可以繼續累計，確保每一個適法的勞工都能領到退休金。由於這個新制度的執行，我們將會經歷勞動制度變革對勞動市場種種的影響，其中包括對僱傭關係、工作型態、人力運用、勞工薪資福利制度、勞資關係等層面都會產生深遠的影響。

綜合各媒體所做相關的報導，本研究發現目前企業採行的對策包括：先關廠遣散原先高薪員工，再開立新公司以較低薪資聘用員工；大規模縮減用人；將非核心專業工作交由人力派遣執行，或採委外方式進行；凍結

加薪規劃，或將提撥的 6% 金額由外加轉成內含的薪資；調整薪資計算及給付方式，將原有薪水分列為獎金及基本薪俸，然後藉著未達績效少付獎金名義，達到減少薪資及提撥退休準備負擔等。

本研究認為上述企業種種可能因應勞退新制的措施，其實可以透過理論觀點來加以分析，並預測可能的走向及影響，然後再透過新制實施後所蒐集的資料加予驗證，以便強化理論的周延性與有效性。本研究計畫所擬採用的理論觀點首先是「彈性企業模式」(the flexible firm model) (Atkinson, 1984; 1987; Kalleberg, 2001)，並將藉此理論來分析企業在勞退新制實施後會如何因應。其次是從組織層次來探討非典型工作型態的使用原因與決定因素的相關理論 (Abranham and Taylor, 1996; Davis-Blake and Uzzi, 1993; Houseman, 2001; Kalleberg, 2000; Ko, 2000)。

### 研究目的

由於人力運用彈性之相關理論與研究的發展，使得本研究對於企業在人力運用上能有更深一層的認識，進而引發研究者想要藉此來探討勞退新制施行後，企業將會如何運用各種彈性人力措施來轉化勞退新制所帶來的成本上的衝擊，以及這些因應措施是否與目前報章雜誌上所報導的企業的研擬對策相一致。然而更重要的議題是彈性企業理論的分析與預測是否會與實施勞退新制後的實際狀況相吻合？這些企業所採行的新對策又會使勞動市場結構、工作型態，以及僱傭關係產生何種變化？影響企業新對策

的決定因素為何？探討這些問題是現階段本研究的主要目的。

### 三、 結果與討論

本研究對企業如何因應勞退新制，以及所採因應措施之影響已經有可觀的發現。以下我們針對企業因應勞退新制對策的運用情況，以及因應對策的決定因素，分別作討論。然後，我們接著探討勞退新制對於企業之影響，主要是針對新制對於企業之影響中最直接且廣泛受關注的面向進行探索，這包含企業員工選擇新制的比率、新制實施前後員工離職率、企業人事成本提高的程度、及對於企業勞資關係的影響等。

#### (一) 企業因應勞退新制的措施及其運用情形

##### 1. 數量彈性安排措施

本研究發現有 54.4% 的廠商在勞退新制實施後採用非典型工作安排以因應，各項措施中以定期契約的採行比率最高，占有採用非典型工作安排廠商的 62%，其次為勞務外包(51%)及臨時人力(45%)。在新制實施前後採行情況的增減上，企業對於各項措施的採行，普遍上並未有明顯減少者，多數企業面對勞退新制的實施主要是維持或增加非典型工作安排的的使用。而在各項措施中唯一企業增加採用比例高於維持不變比率者，乃是對於臨時人力的運用。

除了非典型工作安排相關措施之

外，企業面臨勞退新制的實施仍存在著多項改變內部員工之配置的數量彈性措施，而企業對於這些相關措施的採行情況，如表 3-3 所示。在整體樣本中有 66% 的企業採行了至少一種下列的數量彈性措施，而在各項數量彈性措施中，以規劃留才制度受企業採行的比率最高(68%)，且明顯高於凍結或縮編(38.2%)及提供優退辦法(23.5%)這兩項排名第二與第三的策略。此處規劃留才制度受企業普遍的採行，所反映的一方面應是企業對於勞退新制對員工離職率所具有之衝擊的擔憂，另一方面，在配合企業增加使用非典型工作安排的情況來看，可能是由於勞退新制的實施，促使企業抱持著對於內部人力配置進行清點的態度。

## 2. 職能彈性安排措施

整體職能彈性措施的採行情況上，在勞退新制實施後有 48.1% 的企業採行了至少一種的職能彈性措施，而在各項措施中以加強教育訓練受企業採行的比率最高(64.6%)，且採行比率明顯高於其他的職能彈性措施。讓員工身兼數職、進行職務輪調、增加跨部門專案機制、及專業技能檢定與證照等四項措施受企業採行的比率約略相同，在三成與四成之間。

## 3. 薪資彈性安排措施

企業對於薪資彈性相關措施的採行比率為 46.6%，而在各項薪資彈性措施的採行情況上，以依績效給付的獎金制度為採行比率最高者(55.7%)，其次為提高變動薪資比例(41.2%)及凍

結年度調薪(37.1%)。依績效給付的獎金制度與提高變動薪資兩項措施，在勞退新制下的意義在於降低經常性薪資的比率，由於新制中作為退休金費用提繳計算基礎的工資，其在定義上所指為經常性薪資的部份，透過降低此部分的比率，將可使得企業節省部份退休金費用的增加。而凍結年度調薪的作法在概念上是將新制退休金提繳費用的增加視為是給員工的額外薪資，從而將未來調薪的數額移作為退休金的費用，以此吸收退休金費用的增加。

## 4. 其他因應措施

在其他因應措施中以建立績效管理制度受企業採行的比率最高，接近 6 成的企業採行了此項因應措施，企業採行比率第二高的措施則是擷節各項費用開支，有半數的企業採行了此項措施。

整體而言，勞退新制實施後企業在數量彈性(不包含非典型工作安排)及職能彈性措施的採行比率皆較新制實施前之預期大幅增加，企業對於薪資彈性措施的採行比率則是與先前預期相當，而在非典型工作安排及其他措施的採行上則是較先前預期來得保守。此外，在各類別措施之中的各項具體措施，實際受企業採行之比率的排行順位，與勞退新制前所進行的調查結果大致相同，僅有採行比率上的部份差異。

## (二) 企業因應勞退新制措施的決定因素

### 1.數量彈性的決定因素

本研究結果顯示，年營業額越高，越不傾向採取數量彈性措施。由於本研究數量彈性措施包含：裁員資遣、關廠歇業、縮編與增加非典型工作型態與外籍員工的聘僱。因此推論，營業額越高，代表企業營運狀況越穩定、績效佳，勞退成本對企業經營的負面影響並不顯著，不需透過縮減現有人力來作調度與因應。

而員工人數越多，數量彈性使用情形越高。研究者推論，人數越多的企業，可提供較多的短期、臨時性的工作需求，因此使用數量彈性的情況也較其他廠商顯著。

### 2.職能彈性的決定因素

職能彈性的分析結果，僅在科技製造業與人事成本比例兩個變項中，得出趨近顯著的關聯性。無法驗證「組織規模越大的企業，越傾向使用職能彈性措施」的假說。由此推論，實施職能彈性措施的企業，組織特性較為分散，使用的廠商無論產業別、資本結構、員工人數與年資等，都無法從中歸納出較顯著的一致性，判斷採取職能彈性措施的因素似乎沒有絕對的指標，亦代表職能彈性措施可能是各種組織特性都願意採取的因應措施。

### 3.薪資彈性的決定因素

研究發現，年營業額對於薪資彈性措施有負向的顯著影響。而資本結構與員工人數則有趨近於顯著的正向影響。這意味著年營業額較低的廠商，會傾向採取薪資彈性措施來調整用人成本。而純本國人投資的企業相較於外商企業，比較傾向採取薪資彈性，本研究推論這可能與外商公司大

多已有實施薪資彈性措施有關。員工人數越多的企業，採取薪資彈性措施的比例越高，也驗證了「組織規模越大的企業，越傾向運用薪資彈性措施」這個假說。

## (三) 勞退新制對企業的影響

在勞退新制的實施下，企業所受到的衝擊可從兩個側面來進行觀察，首先是勞退新制的規定對於企業所帶來的直接衝擊，這部份主要包含著企業人事成本隨著退休金費用提繳而增加的情況，以及新制下個人退休金專戶的採用對於員工離職率的影響。再者，則是企業面臨勞退新制的實施，其所採行的因應措施對於組織內部績效的影響，這包含著：企業的經營成本、獲利率、員工生產力、勞資關係、員工忠誠度及滿意度等等的面向。

### 1. 勞退新制對於企業的直接影響

企業在主觀上與客觀上對於人事成本增加情況的評估，構成了衡量此情況的直接指標。企業主觀評估勞退新制略為影響經營成本者所佔的比率最高(53.5%)，而其對於經營成本上升百分比之客觀評估的平均值為5%，此平均數值相當於勞退新制所規定的提繳率6%，且依經常性薪資與非經常性薪資的區別，並暫不考量對於舊制退休金五年繳足的規定下，5%的成本上升應是對於6%提繳率的適切反應。此外，認為勞退新制對於經營成本並無影響的企業占31%，而認為研究影響經營成本者則僅佔15.5%，其經營成本平均上升了10.1%。

關於勞退新制對於企業經營成本

的影響程度與企業各項基本特徵之間的關係，我們發現企業的產業別、舊制時提撥情況及平均員工年資有所關聯。在產業別方面，服務業經營成本上升的平均值明顯高於製造業成本上升的情況，前者平均成本上升了 4.87%，而後者則上升了 3.2%。這可能是由於服務業中人事費用佔總成本（銷貨成本及營業費用）的比率較高，而當退休金提撥費用按經常性薪資的 6% 進行計算時，其整體經營成本提高的情況會較為明顯。

勞退新制對於企業的直接衝擊，除了在人事成本上的提高外，員工離職率是否隨著勞退新制的實施而增加，也受到了企業的普遍關注。勞退新制實施後，員工離職率維持不變的企業比率最高，占整體樣本的 38.3%，小幅降低與小幅提高的比率相當各接近兩成左右，而大幅降低及大幅提高者則相對較少，各僅佔一成多的比率。而對於員工離職率與企業基本特徵之間的關係，在資料分析的過程中發現其與企業的產業別、舊制時提撥情況、及資本結構有所關聯。

## 2. 勞退新制對於組織績效的影響

我們從兩個部份進行觀察，首先，是企業採行因應策略後是否有效阻隔勞退新制對於企業經營及獲利情況之影響。其次，則是企業所採行之因應策略對於勞資關係之影響情況。

經營成本下降、獲利率增加、及員工生產力提高三個變項，其平均數越高代表企業所採行之策略在各側面上之效果越顯著，就此而言，表中三個變項的平均值皆為「有些低」的程度，這意味著整體而言企業所採行之

因應策略，對於排除勞退新制加之於企業經營及獲利之負面影響的效果較企業所期望的低。另外，我們發現經營成本下降、獲利率增加、及員工生產力提高三個面向，無論是透過產業別、舊制提撥情況、組織工會與否、資本結構、及企業規模進行分組觀察，所獲得的平均值在組間差異皆不大，皆是有效程度「有些低」的狀況。就此而言，企業普遍上對於勞退新制所採行的因應策略，對於勞退新制對企業經營及獲利情況的負面影響，並無法全然加以消除。

對於企業於勞退新制實施後所採行之策略對於勞資關係所造成之後果的探索，我們發現企業所採行之因應措施對於降低員工流動率、改善勞資關係、提高員工的滿意度及忠誠度的效果皆落在「有些低」的程度上。這意味著企業為因應勞退新制所採行的措施，整體而言，對於勞資關係的各個面向是較不具正面效果。就此數據而言，似乎是較支持企業對於人事成本關注的推測，也就是：企業在勞退新制的實施下，其對於有效處理增加之人事費用的關注，較其對於勞資關係之維護的重視來得多。另外，我們發現企業採行之因應措施對於勞資關係的改善，平均都落在「有些低」的程度上，並且此種情況在企業特徵不同面向的不同組之間皆沒有明顯的差距。這意味著企業對於所採行的因應措施對於員工流動率、勞資關係、員工滿意度及忠誠度所具有略為負面的影響，是勞退新制實施後普遍的情況。

#### 四、計畫結果自評

本研究現階段的研究目的為探討實施勞退新制後企業的因應對策、其決定因素，及其對勞動市場結構與僱傭關係的影響。由研究結果觀之，我相信本研究已經大抵上達到當初的研究目的。此外，本研究也探討更廣泛的主題，其中包括彈性企業內部不同類型的人力，會如何因應勞退新制的實施而產生微妙的競合關係，以及種種不同的人力配置的方式所造成的影響，另外也探討了勞退新制對勞資關係與勞工福利的影響，及其未來的趨勢。研究者相信本研究的發現應該會有可觀的學術上及政策上的意涵。不過，鑒於國內相關研究仍如鳳毛麟角，本計畫所能關照的範圍畢竟有限，因此冀望能有更多的學者專家投入，以便累積更多的研究成果。本研究的部分分析結果，已經寫成兩篇中文流通稿，目前正在修訂投稿中。

#### 五、參考文獻

- Abranham, Katharine G. and Susan K. Taylor, 1996, "Firm's Use of Outside Contractors: Theory and Evidence." *Journal of Labor Economics*, 14(3): 394-424.
- Atkinson, John, 1984, "Manpower Strategies for Flexible Organizations." *Personnel Management*, August: 28-31.
- Atkinson, John, 1987, "Flexibility of Fragmentation? The United Kingdom Labour Market in the Eighties." *Labour and Society*, 12: 87-105.
- Davis-Blake, Alison and Brian Uzzi, 1993, "Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and Independent Contractors." *Administrative Science Quarterly*, 38(2): 195-223.
- Houseman, Susan N., 2001, "Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey." *Industrial and Labor Relations Review*, 55(1): 149-70.
- Kalleberg, Arne L, 2000, "Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract work." *Annual Review of Sociology*, 26: 341-65.
- Kalleberg, Arne L. 2001, "Organizing Flexibility : The Flexible Firm in a New Century." *British Journal of Industrial Relations* 39(4): 479-504.
- Ko, Jyh-Jer Roger, 2000, "Organization's Use of Temporary Workers: Its Determinants and HRM Implications." *Sun Yat-Sen Management Review*, 8: 47-78.