

Economy and Labour: Capital-Labour Relations under the Impacts of Globalization

Virginia Bih-hearn Lee*

Abstract

This article examines the relationships between the economy and labour in developed countries and the Taiwanese case under the impacts of globalization. It is firstly argued that the emerging issue of economy and labour problem has become vital for the beginning of the 21th century. The market forces of economic globalization have driven labour markets as flexible as possible all over the globe.

The paper goes on to investigate the flexible labour market reforms and the institutional arrangements of capital-labour relations in the US-Britain, European Continental, and Scandinavian models. The Anglo-Saxon neo-liberal model emphasizes more on liberalized, deregulated and flexible measures of labour market. The state-corporatist European Continental model focuses on the protection for core full-time workers and less on deregulated measures. The Nordic social democratic model asserts the active labour market measures and social investments to maintain social equality and solidarity. These variations are due greatly to different institutional arrangements between market and welfare state.

The Taiwanese case shows sharp conflicting relations between capital and labour for the past ten years. Several flexible labour policies on working hours and dismissal have been promulgated ever since the year of 1996 by the state under overwhelming capitalist pressures and relatively weak workers' protests. In face of the challenges of globalization, the Taiwanese economy and labour needs a greater integration into global operations, especially for its financial and marketing services.

In conclusion, this paper suggests a perspective of "social embeddedness of the economy" to view the present and future capital-labour relations. It is indicated that

for a stably growing economy, at both global and national levels, it is required to achieve negotiable and participant capital-labour relations, whereby the state plays an indispensable and key supportive role for them.

Keywords: Globalization, Economy and Labour, Capital-Labour Relations, Flexible Labour Market, Institutional Arrangements

* Sociology Professor, Graduate Institute of National Development, National Taiwan University (NTU).

經濟與勞動： 全球化影響下的勞動關係

李碧涵*

中文摘要

廿一世紀初在經濟全球化衝擊下，不論是先進國家或開發中國家，其勞工與勞動條件的問題，已經成為全球性的經濟社會議題，而且它也考驗各國政府能否提出有效的因應政策。當前全球資本主義體系的運作，是由大企業與小企業、正式與非正式部門經濟，以及全時與非全時勞工同時並存的過程，而使全球的各部門更加緊密相連；而且勞動市場的總體趨勢是減少核心勞工的數目，尤其在經濟不景氣時更倚靠可以快速上工和解雇的低成本勞動力。

自一九九〇年代，歐盟原有十五國致力於改革勞動體制以及強化教育與職業訓練。至於各國彈性勞動市場改革的內容，因不同的制度安排，而呈現不同的形式與特色。英美新自由主義式的勞動市場改革模式強調自由化、鬆綁政府管制的彈性勞動市場策略；歐陸國家統合主義式的改革模式則強化男性核心勞工的保障，而較不重視勞動市場的鬆綁；北歐社會民主式的改革注重積極勞動市場策略與社會投資，以維持社會平等和凝聚力。

台灣在一九九〇年代之後，勞工要求政府與企業正視並幫助解決全球化衝擊下的各種勞動問題，尤其是勞動條件以及不斷出現的失業問題。政府除提出「振興經濟方案」試圖提振製造業之外，又修改勞基法，在勞方壓力下讓服務業納入勞基法適用範圍，不過也同時在資方強大壓力下採行變形工時的彈性勞動以及制定大量解雇勞工法案。這些重大經社政策，形塑著勞動關係的重大轉變以及勞動關係的衝突性。

本文最後則提出「經濟的社會鑲嵌」觀點以顯示經濟與勞動之間的緊密關係，以及勞資政府三方應發展出的合作夥伴關係。此觀點認為市場經濟是鑲嵌在市場社會。全球或各國經濟的穩定或持續成長絕對是需要勞資雙方的合作協調以及政府的支持性政策。

關鍵字：全球化，經濟與勞動，勞動關係，彈性勞動市場，制度安排

* 國立台灣大學國家發展研究所教授

一、導論：廿一世紀初的全球經濟與勞動問題

場景一開始，我們先將鏡頭轉到二〇〇一年五月一日，即廿一世紀的第一個勞動節，在全球經濟同步不景氣之際，亞洲各國，包括台灣、日本、南韓、香港和印尼等，有數百萬勞工同步走上街頭，發動示威遊行。示威勞工對日益升高的失業率、薪水減少與工作環境惡化表達不滿，並指責政府未能保障勞工權益。此外，在澳洲、德國和英國等，反全球化和反資本主義的示威勞工與群眾，也都參與抗議活動（自由時報，2001a）。

接著，三年後（二〇〇四年）的五一國際勞動節，在全球各地有成千上萬人潮走上街頭慶祝，其訴求目標從社會主義、緬懷蘇聯時代共產主義，到反伊拉克戰爭、反歐盟東擴，可說是包羅萬象。尤其就歐盟東擴而言，歐盟於今年五月一日凌晨正式接納前東歐八個共產國家及兩個地中海島國，擴增為二十五個會員國，搖身一變而成四億五千五百萬消費人口的自由資本主義第一市場，偃然成為一個小型的全球化經濟。歐盟已成為世界最大的經濟和貿易實體，其經濟規模達到 10 萬億美元，與美國大致相當。但在歐盟東擴慶祝活動的同時，大批反全球化、反資本主義和反歐盟人士，以及各國工會團體，則抗議歐盟新霸權崛起、反對資本主義歐洲、抗議私有化（或民營化）、反對開放國內（資本、勞動和商品）市場，以及要求勞動條件、工作權和社會正義（多維詳訊，2004；奇摩新聞，2004；多維新聞，2004）。

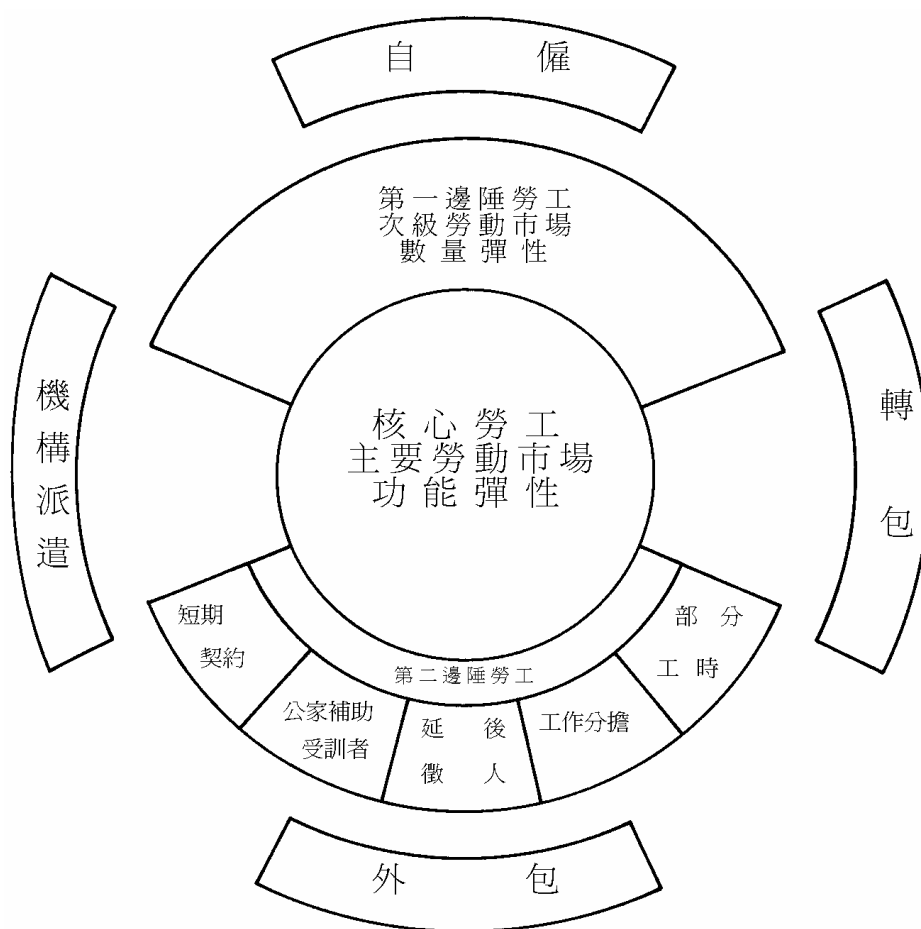
顯而易見地，不論是先進國家（DCs）或開發中國家（LDCs），受到經濟全球化的衝擊下，其勞工與勞動條件的問題，已經成為全球性的經濟社會議題，而且它也考驗各國政府能否提出有效的因應政策。本文稍後將探討歐美先進國家以及台灣的勞動關係變遷。

二、經濟全球化與勞動市場彈性化

話說一九七〇年代兩次石油危機造成停滯性通貨膨脹的經濟危機，使得各國政府與企業在一九八〇年代開始紛紛採取英美的新自由主義政策，即經濟自由化策略，強調回歸市場機制和解除政府管制。在企業方面，則傾向採行彈性積累（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，

以整合資本主義積累的體系（Harvey，1989；李碧涵，2002）。這對勞動市場結構造成徹底的重構，因為企業企圖減少核心（即全時）員工的雇用，而增加雇用彈性工時、部分工時或臨時性派遣的勞工。而且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與過剩勞動力，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分工時、暫時性工作或轉包的工作安排，使得勞動市場結構如圖一所示。

圖一、彈性積累過程的勞動市場結構



資料來源：Harvey，1989：151；原始資料引自 *Flexible Patterns of Work*, ed. by C. Curson, Institute of Personnel Management。

上圖勞動市場結構的核心（the core）是指主要勞動市場（primary labor market），它是由全時、具永久地位，而且對組織的長遠發展具關鍵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、較佳的升遷和再受訓練的前景，以及較豐厚的年金、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。而且在公司面臨困難時，要解雇這一群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)，而只留下非常小的經理群體。因此核心勞工是一個逐漸緊縮的群體其次，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，與低技術性的體力勞工。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有彈性。第二個邊陲群體，在數量彈性上都比第一個邊陲群體更大；它是由部分工時工作者（part-timers）、自由工作者、定期契約工、機構派遣勞工、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群體少。不過，這樣的彈性就業並不一定產生很大的工作不滿意，因為彈性有時候是勞資雙方互利的；但若從保險涵蓋範圍、年金權以及工資水準和工作保障看，其總體效果就全體勞動力而言絕非正面的。當前勞動市場的總體趨勢是減少核心員工的數目，並且當經濟不景氣時更加仰賴可以快速上工和解雇的低成本勞動力（Harvey, 1989: 150-152；李碧涵，2002）。

此外，在當前資訊與通訊科技（ICTs）快速進展的全球化時代，時間（time）與空間（space）的運用也形成社會權力的來源，因而企業可結合暫時性的替代與全球空間替代的方法，而將資金達到最適運用。可見當前全球資本主義體系的運作，是由大企業與小企業、正式與非正式部門經濟，以及全時與非全時員工同時並存的過程，而使全球的各部門更加緊密相連（Harvey, 1989；李碧涵，2002）。

三、英美、歐陸與北歐勞動市場改革

在一九九〇年代，歐盟原有十五國紛紛致力於改革勞動體制以及強化教育與職業訓練。其勞動體制改革包括(1)從事失業保險改革，降低失業給付的所得津貼率（失業給付金額占其失業前薪資之比率），或縮短給付期間；(2)降低雇主支付之社會保險捐，並且大幅鬆綁就業保護法規；和(3)降低基本工資對平均工資之比率，工時彈性化，並鼓勵雇用部分工時勞工。（行政院經建會，2001：43）。

就個別國家而言，英國勞動市場的限制較少，工會力量相對上較其他歐盟國家為弱，勞資雙方工資談判結果只適用於個別廠商，而在德國談判結果適用於全體產業；總體而言，各國工會組織力量較美國為強大。至於義大利在二〇〇〇年的勞動市場稍有改善，就業增加 1.9%，失業率降至 11% 以下，主要因為勞動市場彈性化，廣泛採用部分工時及暫時就業的新型勞動契約；其在一九九九年十月至二〇〇〇年十月間增加五分之三的就業，是屬於暫時契約者。荷蘭也採經濟自

由化政策、減薪、減稅、降低實質最低工資，和彈性化勞動市場，但加強保障從事高度彈性工作之勞工，包括其年金和失業給付。北歐的丹麥在一九九〇年代初開始大力改革勞動市場，包括(1)緊縮失業給付和合格條件（尤其年輕失業者的最長給付期間被大幅縮減），和(2)強調積極勞動市場，放寬工作保障法規，企業有高度的彈性可以依市場狀況調整勞動力。至於瑞典的勞動市場措施則相當廣泛，包括(1)失業保險（以工會為基礎，但由國家補貼），(2)勞動市場支持性措施的支出，(3)創業支持，(4)勞動市場的輔助性教育訓練，(5)對勞動市場、找尋工作及重新就業有利的職業訓練，(6)對青年就業的支持，和(7)搬遷補助（Salonen，2001：159）。

再者，根據 Esping-Andersen（1997,1999）的研究顯示，從一九八〇年代開始，英美為主的新自由主義改革模式強調自由化與國家解除管制，並以勞動市場與工資的彈性化來處理經濟衰退和失業問題。在英國、美國、加拿大和紐澳等，都採取經濟自由化措施，尤其是工資的彈性化，像英國解除最低工資水準的設定，因而出現很多低工資的就業機會，而且很多是非全時的工作，導致所得不均快速惡化。相對地，歐陸統合主義改革模式採取勞力減少的路徑（the labor reduction route），鼓勵提早退休，讓年輕人能進入勞動市場以緩和失業問題；在德國、法國、義大利都是採取這種勞力減少的策略。例如在德國，整個經濟非常強調競爭性和創新性，但其總體就業機會增加有限，故由國家補貼勞工提早退休，而形成不增加就業機會的經濟成長（jobless growth）；而且其福利國家的政策更具選擇性的，也就是國家增加對勞動市場場內人（insider）的照顧，包括提高其工資、較好的社會保險和年金等，企業或國家均不增加核心的全時勞工，只增加非全時、彈性運用的勞工。瑞典的北歐體制則提倡「生產主義」（productivism），並著重在透過國家的社會投資和積極的勞動市場策略，進而保證所有人具有要去工作的必要資源和動機，以及提供足夠的工作機會。因此在北歐，開放的教育體系與職業訓練計畫，和終生學習的教育過程就格外重要，而服務業工作情境中所需人際溝通的社會技巧（social skills），也成為教育的重要項目之一。而且北歐企業經營策略認為企業的社會責任先於企業的獲利與成功（李碧涵，2001）。

事實上就彈性勞動市場而言，其在各國的運作各有不同。Peck（1994）指出，彈性勞動市場的本質是，它是地方社會和管制情境下的產物，而且就鑲嵌在其中。Peck 認為英國勞動市場特性是競爭性彈性（competitive flexibilities），指勞動市場的選擇性地解除管制，建立更個人化的就業關係，並且使勞動力暴露於尖銳的競爭壓力下；德國則屬於結構性彈性（structural flexibilities），意指較有組織

的勞動市場，高工資結構加上很好的社會保障，集體化的政治結構，和工作場所所有高品質（例如跨技術）的彈性。因此勞動市場彈性化可以指更進步的工作規範，但也可指貧窮、剝削和不安全（李碧涵，2002）。Jessop 等（1993）的研究也顯示：英國的新自由主義是以個別企業的成本與價格競爭力為取向；其目的是在排除市場中自由移動的限制，也希望透過技術（及技術移轉）與政府產業政策之結合而得到競爭力，也就是說比較強調企業之成本競爭力（cost competitiveness）。相對地，在瑞典，大家的思考則不只是涉及企業成本的競爭力而已，而是在如何得到整體性的結構競爭力。此結構競爭力是透過國家、資本和勞方三者之間協調與合作而達成；而且瑞典企業文化強調企業的社會責任，以及社區和社會發展是先於企業獲利的。不過目前瑞典加入歐盟後，其投資大量進入歐盟而從事購併或策略聯盟；但是這將有損國內的工作機會、投資，以及研究發展。此外，瑞典企業國際化的趨勢也更為明顯，大資本家更要求國家對勞動市場解除管制、民營化，和公部門之商業化。然而瑞典目前不利於結構競爭力之因素，仍包括其賦稅體系、高工資成本，和資本市場過度管制（李碧涵，2001）。

至於英國、德國與瑞典若依勞動市場管制程度、勞資關係協商模式，以及福利國家社會保障方式的不同而加以比較，可得到如表一所示的結果。瑞典採取適度勞動市場彈性與提供勞工全面的社會保障。英國採行勞動市場管制鬆綁，以降低勞動成本並且提供企業投資誘因。德國則仍採高度勞動市場管制，但也高度保障職場核心勞工（Esping-Andersen，1999：122；潘玉瑛，2003：110）。

表一、瑞典、英國與德國勞動市場管制、勞資協商與社會保障之比較

	瑞典 (社會民主制)	英國 (新自由主義制)	德國 (國家統合主義制)
勞動市場管制程度	中度	低度	高度
勞資關係協商模式	集體化的勞資協商 (全國跨產業層級)	分權式、個人化的勞 資協商(企業層級)	集中式的勞資協商 (全國產業層級)
福利國家社會保障 程度	全民普遍式的	個人殘補式的	核心／邊陲勞工雙 元式的(以男性核 心勞工為主的優厚 保障)

資料來源：作者修正自潘玉瑛 2003：110，以及 Esping-Andersen 1999。

綜而言之，各國勞動市場改革依不同的制度安排，呈現不同的形式與特色：

英美新自由主義式的勞動市場改革模式強調自由化、鬆綁政府管制的彈性勞動市場策略；歐陸國家統合主義式的改革模式則強化男性核心勞工的保障，較不重視勞動市場的鬆綁；北歐社會民主式的改革注重積極勞動市場策略與社會投資，以維持社會平等和凝聚力。

四、 全球化下台灣勞動關係的轉變

接續一九八〇年代政治民主化與社會運動之後，一九九〇年代台灣勞工進一步要求政府與企業正視並幫助解決全球化衝擊下的各種勞動問題，尤其是勞動條件以及不斷出現的失業問題。政府除提出「振興經濟方案」試圖提振製造業之外，又修改勞基法，在勞方壓力下讓服務業納入勞基法適用範圍，不過也同時在資方壓力下採行變形工時的彈性勞動以及制定大量解雇勞工法案。這些重大經社政策，形塑著勞動關係的重大轉變（李碧涵，2002）。

首先，就「振興經濟方案」而言，這是在一九九三年由行政院經建會提出的，其目的主要在振興製造業。台灣在一九八八和八九年期間，受到全球化與亞洲區域經濟興起而加速其產業結構轉型，甚至有產業空洞化現象，其經濟成長率分別下降至 3.99% 和 3.56%，而且一九九〇年更出現負成長（-0.85%）（行政院主計處，2001a）。不過政府在振興製造業的同時，並未給予服務業有利的發展環境，因而造成當時工商綜合區的發展仍受限制，而服務業也未能快速進行產業升級和創造大量的就業機會。雖然服務業在一九八六年至八九年每年均有超過百分之十的實質成長率（這與中美經貿諮商談判後服務業的開放有關），但在一九九〇年至二〇〇〇年卻是由 9.11% 降至 6.28%（雖然歷年服務業的實質成長率均高於製造業）（行政院主計處，2001a）。顯然政府當時只重製造業的振興，而忽略服務業可以大幅成長而成為帶動總體經濟成長與創造就業機會的部門（李碧涵，2002）。

其次，於一九九六年，在勞資雙方要求下立法院進行勞基法的修正。一方面因應勞方團體要求，勞基法修正通過服務業納入勞基法的適用範圍，但因應資方要求，該修正條文又規定，得由中央主管機關指定排除適用勞基法之行業。另一方面，關於彈性工時方面，當時在立法院代表政府之行政院版與代表資方之工總版皆主張維持現形「每日八小時，每週四十八小時」、「週休一日」之規定，且另提出兩週及兩月單位之變形工時制度，以彈性運用工作時間。代表勞方之勞陣版

則主張「每日八小時，每週四十小時」、「週休二日」，工人版則採「每日八小時，每週四十四小時」、「週休一日半」之規定；兩者都無變形工時制度之規定。最後通過之勞基法修正條文，是經中央主管機關指定之行業，得在一定條件下實施四周變形工時制度，以及經中央主管機關指定之特殊性質工作者，得由勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假及女性夜間工作等相關勞動條件事項。由此可知，政府在工作時間規定方面較偏向資方團體，使資本家能彈性運用其勞動力，以減少勞動成本，增加獲利能力，從而維持經濟持續積累（李順帆，1998）。

就在一九九六這年，台灣的失業率也開始持續攀升，在一九九五年失業率是1.79%，一九九六年增加為2.60%，之後一路上升，二〇〇〇年七月失業率破3%（是3.06%），二〇〇一年五月破4%（是4.22%）（行政院主計處，2001b）。九月失業率是5.26%（自由時報，2001e），連新竹科學工業園區也難逃裁員、歇業風；而且製造業與服務業部門就業人口一共減少6萬人以上；此外，十五到二十四歲人口失業率更高達12.31%（自由時報，2001e、2001f）。台灣的失業率在二〇〇一年為4.57%，二〇〇二年再升高為5.17%，二〇〇三年稍降為4.99%（行政院主計處，2004：16）。

以上台灣就業與失業的新發展也同時伴隨著勞工運動訴求的轉變與工會的分裂之上。一九九〇年代中期，勞工運動的三大訴求是反黑金、反失業和反民營化；這與一九八〇年代的勞工運動訴求（工會自主、年終獎金和加薪）是很不一樣的。此外，國營事業員工的反民營化立場是與受雇於私人部門員工立場分歧的，其造成全國總工會分裂出代表國營事業員工的全國產業總工會。最後表現在二〇〇一年五一勞動節的反失業大遊行中，勞工也分兩場遊行。一場是由全國總工會發動的「勞工要生存、社會要公平」遊行活動，動員近萬名勞工，提出「退回勞動三法」（工會法、勞資爭議處理法，和團體協約法）、「保障工作權」、「搶救失業家庭」三大要求。另一場由全國產業總工會發動的「全國勞工補破網」大遊行，動員近8,000人，以「確保工作機會」、「防止產業空洞」、「社會安全修法」為遊行訴求，要求政府儘速補起社會安全網，全面暫緩民營化並制訂大量解雇保護法（經濟日報，2001）。無論如何，至此可見勞工共同關心與抗爭的議題均圍繞在工作權、失業與社會保障上（李碧涵，2002）。

台灣勞資雙方的不對等關係，充分表現在二〇〇一年八月召開的經濟發展諮詢委員會議（以下簡稱經發會）就業組的討論過程與結論中。經發會就業組最後

的共同意見包括以下五點：(1)修正勞基法三十條第二項和增列第三、四項，二週一日、八週、一年變形工時必須經工會或勞資會議通過；(2)制訂「大量解雇勞工保護法」，並改為「程序法」；(3)視本國照護產業發展，逐年降低引進外籍監護工；(4)加強就業服務措施；和(5)成立專責就業安全機構（自由時報，2001b）。除了(3)、(4)、(5)點能普遍獲得勞工同意外，第一點的放寬彈性工時，與第二點的將「大量解雇勞工保護法」改為「程序法」，均不為勞工所接受。勞委會在二〇〇一年九月初提給立法院的勞基法第三十條工時彈性化修正部分，有第二項二週一日彈性工時，以及增列第三項八週彈性工時和第四項一年彈性工時（以上均必須經工會或勞資會議通過）；此外也提高女性勞工加班時數，由現行每月廿四小時提高至四十六小時，並大幅放寬女性夜間工作限制（自由時報，2001d）。還有當時在經發會的共識是將「大量解雇勞工保護法草案」，由實體法改為「程序法」；草案中攸關雇主歇業時，退休金、資遣費的最優先清償權、限制上市、上櫃，以及失業勞工可領取的權益補助金將一併刪除，該法僅規定事業單位關廠、歇業時，應遵守哪些程序，相關限制則回歸勞基法規範。雖然在最近通過的大量解雇法，仍將雇主的刑責納入，不過很明顯地，經發會就業組當時的這兩項結論——放寬彈性工時與將「大量解雇勞工保護法」改為「程序法」——均是嚴重偏向資方利益的，而且政府也傾向同意放寬勞動管制，並讓勞動市場更具彈性（李碧涵，2002）。

另外，就部分工時而言，台灣目前部分工時勞工佔就業者比率，在國際上比較而言並不高；如表二顯示，在一九九七年台灣是 6.9%，而美國與日本（1996年）分別高達 18.3%和 21.4%；德（1995年）、法（1996年）也有 16.3%和 16.0%（李誠、辛炳隆和成之約，2000：92）。但是隨著目前勞基法工時的規定鬆綁之後，彈性工時的非典型雇用型態將會愈來愈多（李誠、辛炳隆和成之約，2000；Chan(詹火生)，1999；王方，2001），這些勞工應有的社會保障，則是未來政府必須面對的現實問題。

表二、部分工時工作者占就業者比率之國際比較

單位：%

國別	兩性平均			男性			女性		
	1973年	1983年	1997年	1973年	1983年	1997年	1973年	1983年	1997年
美國	15.6	18.4	18.3	8.6	10.8	10.9	26.8	28.1	26.9
日本	13.9	16.2	21.4	6.8	7.3	11.5	25.1	29.8	36.0
法國	5.9	9.6	16.0	1.7	2.5	5.6	12.9	20.1	29.5
德國	10.1	12.6	16.3	1.8	1.7	3.6	24.4	30.0	33.8
中華民國	5.1	8.8	6.9	3.1	7.0	6.6	8.8	12.0	7.2

資料來源：李誠、辛炳隆和成之約，2000，頁 92。其原始資料來自行政院經建會。

說明：

- 1.日、法之 1997 年資料係 1996 年資料，德國之 1997 年資料係 1995 年資料。
- 2.部分工時定義各國不同，美、日係指每週 35 以下，法國為 30 小時，德國由受訪者自行認定；我國目前亦為受訪者自行認定，本表以 40 小時以下為截略點（因自行認定標準更低）。

台灣要如何繼續面對全球化經濟呢？誠如 2001 年諾貝爾經濟學獎得主史迪格里茲 (J. Stiglitz) 最近在丹麥發表「信心領導」演講時建議的：「…要迎接…全球化的挑戰，更需要具備一種能力——將在地的知識融入全球經濟運作、全球化的企業組織中的這種能力，在金融、行銷服務上面需求特別顯著」(官振萱，2004)。

五、結論：經濟、勞動與制度安排

本文最後則提出「經濟的社會鑲嵌」(social embeddedness of the economy) 觀點 (李碧涵，2001) 以顯示經濟與勞動之間的緊密關係，以及勞資政府三方應發展出的合作夥伴關係。此觀點認為市場經濟是鑲嵌在市場社會、市場經濟是藉著市場社會而加以維繫 (Polanyi, 1944)。換言之，經濟體制的運作絕非純經濟的，而是必須附著在一些特別的社會安排或制度環境之下；因此，經濟運作是與社會關係網絡、制度運作、文化價值、意識形態，和政治權力結構與政策等都不能分割的 (劉瑞華，1994，1995)。總之，全球資本主義的整體意義是其包含經濟與經濟以外的因素，後者包括制度、集體認同、共享願景、共同規劃、規範、習慣網絡、程序和計算方式。這些因素在形構與調節資本主義的積累與擴張過程時，都扮演重要角色 (Boyer and Drache, 1996; Lipietz, 1987; Aglietta, 1979; Jessop, 1999)。因應經濟全球化的發展，廿一世紀新的勞動關係調整是必須仰賴勞資雙方緊密的合作協調以及政府的支持才能順利完成。成長與就業，已經成為各國面臨的最大挑戰！

參考文獻

一、中文部分

王方

- 2001 〈新就業型態對傳統理論與體制的衝擊：《電傳勞動》(telework) 對勞工福利與地位取得帶來省思〉，論文發表於《台灣社會學會 2001 年年會『生活/社會新視界：理論與實踐的對話』》學術研討會，輔仁大學社會學系與社會工作系主辦，台北縣：輔仁大學濟時樓九樓會議廳，民國九十年十一月二～三日。

自由時報

- 2001a 〈勞工大示威 亞歐同步〉，2001 年 5 月 2 日，2 版。
2001b 〈經發會就業組共同意見摘要表〉，2001 年 8 月 26 日，3 版。
2001c 〈大量解雇保護法將改為程序法〉，2001 年 8 月 29 日，18 版。
2001d 〈工時彈性化 每週上限 48 小時〉，2001 年 9 月 3 日，1 版。
2001e 〈9 月失業率 5.26% 竹市攀升第 2〉，2001 年 10 月 24 日，1 版。
2001f 〈高科技產業慘淡 衝擊北部失業率〉，2001 年 10 月 24 日，5 版。

多維詳訊

- 2004 〈反美反戰反歐盟 5.1 示威遍全球〉，2004 年 5 月 2 日。
http://ww4.chinesenewsnet.com/MainNews/Topics/2004_5_2_4_58_59_357.html。

多維新聞

- 2004 〈媒體分析：歐盟擴大的政治經濟意義及面臨的挑戰〉，2004 年 5 月 2 日。
http://ww4.chinesenewsnet.com/MainNews/Forums/BackStage/2004_5_1_14_6_17_638.html。

行政院主計處 編印

- 2001a 《中華民國台灣地區國民所得統計摘要：民國四十年至九十年》，台北：行政院主計處，民國九十年三月。
2001b 《中華民國台灣地區人力資源統計月報》，月報 332，台北：行政院主計處，民國九十年七月。
2004 《中華民國台灣地區國民經濟動向統計季報》，台北：行政院主計處，民國九十三年五月。

行政院經建會經濟研究處 編印

- 2001 《二〇〇〇年國際經濟情勢》，台北：行政院經濟建設委員會經濟研究處。

李順帆

1998 《台灣勞動基準法一九九六年修正之研究—後工業轉型的國家與社會觀點》，國立台灣大學三民主義研究所碩士論文。

李誠、辛炳隆、成之約

2000 《勞動市場彈性化與非典型僱用》，台北：行政院勞工委員會。

李碧涵

2001 〈知識經濟時代國家競爭力的社會經濟分析〉，《國家發展研究》（國立台灣大學），第一卷第一期，頁 27-61。

2002 〈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》，第六卷第一期，頁 185-219。

官振萱

2004 〈信心跨越全球經濟隱憂：越洋專訪諾貝爾獎經濟學得主——史迪格里茲〉，《天下雜誌》，第 303 期，頁 62-68。

奇摩新聞

2004 〈歐盟擴版圖跨越鴻溝〉，2004 年 5 月 2 日。
<http://tw.news.yahoo.com/040502/45/ma1j.html>。

劉瑞華譯，North, Douglass C. 著

1994 《制度、制度變遷與經濟成就》，台北：時報。

1995 《經濟史的結構與變遷》，台北：時報。

潘玉瑛

2003 《全球化下瑞典、英國與德國的彈性就業發展—制度面的探究》，國立台灣大學國家發展研究所碩士論文。

經濟日報

2001 〈反失業大遊行 2 萬勞工向政府討飯碗〉，2001 年 5 月 2 日，3 版。

二、英文部分

Aglietta, M

1979 *A Theory of Capitalist Regulation*. London: New Left Books.

Boyer, Robert and Daniel Drache

1996 Introduction. In Robert Boyer and Daniel Drache (eds.), *States Against Markets – The Limits of Globalization*, London and New York: Routledge.

Chan, Hou-sheng (詹火生)

1999 Taiwan's Employment Policy in the 21st Century (二十一世紀台灣的就業政策), paper presented at the Conference on Recent Developments in Involuntary Unemployment in Asian Countries: Causes and Policies (二十一世紀亞洲的失業問題及因應策略國際研討會論文集), sponsored by

Council of Labor Affairs, Executive Yuan, and The Research Center for Taiwan Economic Development, National Central University, Taipei, June 14th and 15th, 1999.

Esping-Andersen, Gøsta

1997 *After the Golden Age? Welfare Dilemmas in a Global Economy*. In G. Esping-Andersen (ed.), *Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies*, London: Sage Pub., pp.1-30.

1999 *Social Foundations of Postindustrial Economies*, New York: Oxford University Press.

Harvey, David

1989 *The Condition of Postmodernity*. Cambridge, MA: Blackwell.

Jessop, B., Klaus Nielsen and Ove K. Pedersen

1993 *Structural Competitiveness and Strategic Capacities: Rethinking the State and International Capital*. In Sven-Erik Sjöstrand, *Institutional Change – Theory and Empirical Findings*, New York: M. E. Sharpe, pp.227-262.

1999 *Reflections on Globalization and its (I)logics* (draft), published by the department of Sociology, Lancaster university. Retrieved August 10, 2000 from the world wide web: <http://www.lancaster.ac.uk/sociology/soc013rj.html>

Lipietz, A.

1987 *Mirages and Miracles*. London: The Macmillan Press.

Peck, J.

1994 *Regulating Labour: The Social Regulation and Reproduction of Local Labour-Markets*. In Ash Amin and Nigel Thrift(eds.), *Globalization, Institutions, and Regional Development in Europe*, New York: Oxford University press, pp.147-176.

Polanyi, Karl

1944 *The Great Transformation*. Boston: Beacon Press. (黃樹民、石佳音、廖立文譯，1989，《鉅變：當代政治經濟的起源》，台北：遠流)

Salonen, Tapio

2001 *Sweden: Between Model and Reality*. In Pete Alcock and Gary Craig (eds.), *International Social Policy*. Hampshire & New York: palgrave.