

新世紀的人力資源

正面臨著全球化、

自由化、知識經濟

化以及加入WTO

的挑戰，

不只產業結構轉型，

勞動市場也出現

結構性轉變。

因此，

如何幫助勞工提高

個人在就業市場的

競爭性、以及勞動

市場的存活率，

是目前勞動與人力

政策的重要課題。

全球化時代的 勞動與人力 政策議題

蔡潔娃

「人力資源發展任務小組」(Human Resource Development Task Force, HRD)係太平洋經濟合作理事會(Pacific Economic Cooperation Council, PECC)常設任務小組之一，其設立宗旨包括規劃亞太地區的人力資源展望、分析長期的人力資源發展結構性議題、以及建議策略性政策，以確保具生產力及創新精神的勞動力能對

亞太地區的經濟有所貢獻。佔世界人口3/5以上的亞洲地區正在崛起，在全球經濟發展中的地位愈形重要，而人力資源的開發與管理將是亞太地區發展的重大課題。台灣受限於自然資源的缺乏，唯一的致勝關鍵就是人力資源，以下針對全球化時代國內的勞動與人力政策議題，做進一步的探討。

前言

台灣在早期的農業時代，不僅沒有「人力資源」這個名詞，連勞工階級都不太普遍，「人力」的問題並未受到重視。隨著時代的演進，人力逐漸被視為最重要的生產要素，在經濟活動中佔有舉足輕重的地位。勞動基準法在民國73年實施之後，企業規範基本勞動條件的根本大法終於明確化，勞工權益的問題也浮上檯面。

過去十幾年來，世界各國對貿易及金融自由化的努力，創造出一個以全球為經營範疇的經濟環境，全球化成為企業競爭與發展的主要趨勢及目標。全球化的競爭使得企業對勞動市場彈性的需求愈來愈強烈。在全球化時代中，各國政府對勞動政策的考量有二：一方面促進勞動市場的彈性，增加企業經營效率，提高國家經濟的發展；另一方面則需解決隨經濟彈性化而來的社會公平正義問題。在新世紀自由化、全球化、知識經濟化的趨勢下，對我國長期的經濟發展具有顯著的正面影響，

然而卻也產生幾個新的重大勞工問題與社會問題。

全球化與貿易自由化為我國帶來勞動市場的衝擊，除失業問題外，尚有因薪資差距而呈現所得分配兩極化現象、與因勞工流動率增加，導致目前勞工制度無法滿足社會發展的需要，以及國際間的人力移動愈趨便利，促使我國必須在人權與國家利益間取得平衡等問題。

全球化對勞動市場的衝擊

全球化與貿易自由化帶來的第一個問題是目前大家最關切的失業問題。不只是台灣，世界各國亦面臨新的但與景氣無直接關係的失業問題。其次，全球化之後，企業的經營無國界，工會與勞工法令將喪失原有功能。缺乏工會的保護，不同行業、不同地區的薪資差距將不斷地擴大，呈現所得分配兩極化的現象。第三，由於工作與就業型態的改變，勞工經常在不同行業和企業間流動將成為一種普遍的現象，而現階段針對傳統聘僱關係設

計的制度，勢必無法順應社會發展的需要，亟需修改以真正保障勞工的老年生活。最後一點，在全球化趨勢下，國際間的人力移動愈來愈方便。國內目前充斥著大量的非法大陸勞工，如何改善這些現象，在人權與國家利益之間取得平衡，是新世紀政府必須面對重大問題。

在這些問題中，以失業問題帶來的衝擊最大。對高勞動標準的國家而言，資本的出走或流失，可能帶走大量就業機會，對工資與勞動條件的提升將形成阻力，對就業的安全與穩定也會造成壓力。相同的，從低勞動標準國家引進勞工，對本國勞工的工作機會、工資水準與勞動條件的提升，會產生負面的影響。台灣因為引進外籍勞工及產業外移的趨勢，自90年代中期以後，失業率節節上升，這一年更是屢創新高。由表1的失業時間統計中可看出，平均失業時間從民國84年的17.2週增加到89年的24.95週。表2的各行失業人口統計則顯示，近五年來的失業人口趨勢以「生產有關工人、機械設備操作工