

行政院國家科學委員會補助專題研究計畫 成果報告
 期中進度報告

勞退新制對企業及勞工的影響及其運作的社會過程：
一個組織社會學的探討

計畫類別： 個別型計畫 整合型計畫
計畫編號：NSC 100-2410-H-002-121-SSS
執行期間：100 年 8 月 1 日至 102 年 1 月 31 日

計畫主持人：柯志哲
計畫參與人員：何思瑩、張珮青、蔡雨澄

成果報告類型(依經費核定清單規定繳交)： 精簡報告 完整報告

本成果報告包括以下應繳交之附件：

- 赴國外出差或研習心得報告一份
- 赴大陸地區出差或研習心得報告一份
- 出席國際學術會議心得報告及發表之論文各一份
- 國際合作研究計畫國外研究報告書一份

處理方式：除產學合作研究計畫、提升產業技術及人才培育研究計畫、列管計畫及下列情形者外，得立即公開查詢
 涉及專利或其他智慧財產權， 一年 二年後可公開查詢

執行單位：國立台灣大學社會學系暨研究所

中 華 民 國 102 年 4 月 30 日

行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

勞退新制對企業及勞工的影響及其運作的社會過程：

一個組織社會學的探討

The Impacts of the New Pension System upon Business
and Labor and Its Operating Social Processes: From an
Organizational Sociology Perspective

計畫編號：NSC 100-2410-H-002-121-SSS

執行期限：100 年 8 月 1 日至 102 年 1 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：何思瑩 國立台灣大學社會學研究所

張珮青 國立台灣大學社會學研究所

蔡雨澄 國立台灣大學社會學系

一、 中文摘要

勞退新制實施至今已達七年，這是一個非常重大的勞動制度變革，尤其是退休金制度由同一雇主給付制改成個人可攜帶帳戶制，就全球而言，可算是先驅之一，然而有關勞退新制的學術研究卻仍相當有限，尤其是採取社會學取徑的研究更是寥寥可數。然而勞退新制所引發的社會影響其實是相當廣泛而深遠的，尤其是引發影響的社會過程及其對企業與勞工所造

成的影響，更是值得我們用組織社會學的取徑來加以探討。

新制實施迄今，台灣社會經歷了相當多的內外變化，在過程中勞退新制變得更制度化，所產生的影響層面變深且廣。基於關切勞退新制對勞資雙方的影響、新制發揮影響力所依循的社會過程，以及制度、企業、勞工之間的互動情況，本案擬採取多種的研究設計來蒐集相關資料，並利用多元研究方法進行分析，藉此探討勞退制度大變革在學術上與政策上的重

要意涵。

本研究的主要目的有二：一、探討結構同形性運作、企業與制度互動，以及勞方與資方互動等讓勞退新制發揮影響力的社會過程及其影響。二、透過不同於既存文獻的資料與實證方法來研究勞退新制的影響。

關鍵詞：勞退新制、組織社會學、勞退新制影響、社會過程、結構同形性、制度化

Abstract

It has been seven years since the new pension system came into existence in 2005. The new pension system signifies a radical change in labor institution of Taiwan. In particular, the adoption of the individual retirement account system is a pioneering action around the world. In spite of its uniqueness, research on the new pension system has been relatively limited. Especially, research with a sociological approach has been so scarce. Yet, the social influences triggered by the new system are so widespread and the social processes operating behind the execution of the system are important. Therefore, it is very worthwhile to study the system from a perspective of organizational sociology.

From its execution till now, our society has undergone many changes,

whereas in the process of change, the new system has been institutionalized and its impacts go deeper and wider. Due to the concerns about the impacts of the new system upon labor and management, the institutionalization process of the new system, and the interaction between institution, business, and labor, I adopted multiple research designs to collect informative data, and to analyze these data by using multiple research methods. By means of these, I also explored the academic and policy implication of this social institutional innovation.

There are two main purposes of this research: First, it is to study the social processes such as structural isomorphism, interaction between institution and business, and interaction between business and labor, and the impacts of the social processes. Second, it is to study the impacts of the new pension system by using different data and empirical methods from the existent literatures.

Keywords: The new pension system, organizational sociology, impacts of the new pension system, social process, isomorphism, institutionalization

二、緣由與目的

研究背景與動機

勞退新制實施迄今已達七年，這是一個非常重大的勞動制度變革，尤

其是退休金制度由同一雇主給付制改成個人可攜帶帳戶制，就全球而言，可算是先驅之一，然而有關勞退新制的學術研究卻相對有限，而且由於各學門關注的焦點不同，切入問題的角度迥異，導致我們對勞退新制的肇因及其影響之瞭解是不周全的。其中由社會學觀點來探討勞退新制的相關問題的論文僅有三篇，分別是唐文慧、葉書毓(2006)、柯志哲、許建彬(2008)，以及陳芬苓、張森林(2008)，然而勞退新制所引發的社會影響其實是相當廣泛而深遠的，尤其是引發影響的社會過程及其所造成的經濟及社會影響，更是值得我們思考、關心。

研究者之前的計畫案，基於企業的因應策略攸關勞退新制實施的成敗，因此著重在新制對企業運作的影響及企業因應策略的探討。由於關注的焦點不同，當時對於勞退新制發揮影響力所依循的社會過程的探討有所不足，且未能進一步探討勞退新制對企業及勞工的社會影響。此外，國內目前有關勞退新制對企業及勞工所造成的社會影響，特別是針對勞退新制發揮影響力所依循的社會過程，以及制度與個人（個別企業及個別勞工）互動情況之相關研究，實在是嚴重匱乏。基於以上種種原因，申請者因此提出本案來探討這些重要的議題。

研究目的

我認為要探討勞退新制的影響應該先從其對企業所造成的影響著手，可以從勞退新制如何影響企業管理者的行動及決策，企業因應勞退新制策略是如何制度化，以及制度（勞退新

制）如何與個人（企業）產生互動等層面開始探討，然後再來深究這些回應勞退新制的經濟及社會過程，對企業組織以及勞工個人究竟會造成哪些影響？透過如此的探討才能對勞退新制的影響有周延的瞭解。

由於勞退新制形同是政府透過公權力所形塑的法制環境，因此以組織社會學中的新制度論(New Institutionalism)觀點來看勞退新制對企業的影響，自然是個貼切的起點。新制度論早期的觀點認為身處在制度環境中的組織，為了自身的生存與發展，必須取得社會的認可，贏得在社會立足的合法性，如此才能取得需要的資源，得以生存發展。因此組織會透過種種的同形性(isomorphism)運作機制，包括強制的同形性、模仿的同形性與規範的同形性，來與環境中已經制度化的安排與結構日趨一致，如此一來也使得生存在同樣制度下的組織漸趨同形(DiMaggio and Powell 1983; Meyer and Rowan 1977; Scott 1987)。這幾種組織同形性機制運作的社會過程，同樣會發生在施行勞退新制的台灣社會，因此也成為本案的研究重點。

新制度論強調種種的同形性機制會將組織推向結構同形化，然而視結構的同形性為主要的制度化過程實在是過度簡化了社會體系的複雜性，處於同一個制度場域的組織，雖然可能受到同樣的制度化過程所影響，但制度壓力很可能有不同的來源，且其感受到的制度壓力可能有所差距，因此回應的方式也可能有相當的差異(Scott 2008)。如果更進一步考慮到

權力關係與個人能動性的問題，則個別組織或個別決策者在策略性回應上的差異性更應該受到關注(Oliver 1991)。而個別組織會對制度環境有不同回應策略這個事實，點出了在研究制度化這樣的社會過程時，絕不能忽視了其間存在著個人與制度之間的互動過程。

研究者認為新制度論是從結構性的角度來看待制度環境如何形塑組織之間的相似性，在其理論架構中，企業決策者的角色僅是傳達結構性決定因素的工具，對於整個制度化過程並不具有明顯的影響力(DiMaggio and Powell 1983)。而組織社會學中另一個學派，資源依賴理論(Resource Dependence Theory)，則是從行動者的觀點來探討企業決策者如何管理組織依存關係，如何達成行動有效性使組織得以存續。制度因素對於組織的影響，則須透過企業對於制度壓力的知覺與詮釋，而對於制度因素的順從與否，則須視組織需求而做出決策(Pfeffer and Salancik 1978; Pfeffer 1988)。鑑於兩種理論各有所偏重，我認為應該整合新制度論與資源依賴理論之論述，以便同時結合對制度與行動者的考量，來理解企業如何在勞退新制這層新的制度限制下進行抉擇，並將企業決策者對於勞退新制之認知、評價及決策視為影響企業因應方式之關鍵因素。

本案延續柯志哲、許建彬(2008)整合制度影響力與個人能動性的理論思考架構，不過指出該研究對於企業如何因應勞退新制的社會過程探討不足，例如有關結構同形性運作機制的

研究主要侷限在規範同形性的探討，對於其餘兩種同形性運作機制的探討可說是付諸闕如，這使得我們對於勞退新制如何影響企業運作，以及造成何種影響的瞭解，仍是不完整的。因此，本案第一個主要研究目的即是除了更廣泛地探討結構同形性運作這種社會過程外，更進一步探討企業如何將因應勞退新制策略逐漸制度化的其他種種社會過程，尤其是企業與制度環境間的互動方式、管道及所產生的影響。

其次，本案則是針對勞退新制所產生的影響作更深入的探討。我認為要探討勞退新制所造成的影響應該分成兩方面來看，首先是對企業的影響，這應該包括直接的衝擊如新制實施後員工離職率的變動、企業人事成本提高的程度、及對於企業勞資關係的影響。其次是對勞動市場結構的影響，彈性企業模式指出，現代企業為了更靈活的因應外在的變化，會將組織內人力區分成三種類別：核心人力、邊陲人力以及外部人力。核心人力通常是組織中長期而且正式的員工，邊陲人力通常由部份工時工、定期工或臨時人力來擔任，而外部人力則由外包工、派遣勞動或自我雇用者擔任。三種不同人力與組織之間的關係強度，則依序逐漸疏遠。不同類型的人力承擔了不同性質的工作，藉著彼此之間的分工與互補，進而提升了人力運用上的綜效(Atkinson, 1984, 1987; Kalleberg, 2000, 2001)。

彈性企業模式勾勒出組織內人力的佈署情況，可是並未論及他們之間

的競合關係。我認為不同類型人力間的替代或互補關係應該是僱傭關係最重要的環節之一，值得深入探討。企業因應勞退新制的作法之一，是將組織中的一些工作改由外包及派遣的方式來執行，藉著避免直接的聘僱關係，來規避退休金的提撥，這其實就是一種核心與外部人力間的替代關係。另外，我們也可以推論在勞退新制導致成本提高的狀況下，邊陲與外部人力間也可能產生替代關係。綜合言之，在勞退新制的推動下，不僅核心人力與非典型人力可能出現競合關係，非典型工作型態間也可能出現競合關係。因此，探討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等議題，再加上勞退新制對企業所產生的種種影響是本研究的主要目的之二。

三、 結果與討論

勞退新制所引發的社會影響其實是相當廣泛而深遠的，尤其是引發影響的社會過程及其所造成的經濟及社會影響。以下我針對本案的主要發現進行探討，首先探討企業因應勞退新制策略的決定因素，及其背後運作的種種社會過程，包括企業與制度環境間互動的方式及管道，尤其是結構同形性運作這種社會過程。其次，我將討論勞退新制所產生的影響，主要區分為對企業營運的衝擊及對勞動市場結構的影響。

(一) 企業因應勞退新制策略的決定因素及其運作的社會過程

由於企業的因應策略關係著勞退新制實施的成敗，因此本研究從深究企業的因應策略著手。主要的提問是：什麼因素影響企業決策者面臨勞退新制時，對於因應策略的成本有效性與制度合法性作出判定？策略的成本有效性與制度合法性分別有其決定因素，這些決定因素分別與資源依賴理論及新制度論有何關連？另外，本案指出柯志哲、許建彬(2008)對於企業如何因應勞退新制的社會過程探討不足，有關結構同形性運作機制的研究主要侷限在規範同形性的探討，對於強制、模仿兩種同形性運作機制的探討可說是付諸闕如，本案在這一點上則做出了修正與補充。

我認為企業採行之因應策略具有成本有效性與制度合法性兩個屬性面向，且這兩個面向可以分別從組織理論中的資源依賴理論與新制度論之論述來瞭解。針對「究竟是什麼因素影響企業決策者面臨勞退新制時，對於因應策略的成本有效性與制度合法性作出判定？」這項提問，本研究有些重要的發現。我們發現，當組織在決策上的自主性受到制度壓力的限制程度越高，則其越傾向於選擇在成本有效性上較高、合法性上較低的因應策略以抵制這層影響，這結果與資源依賴理論所預期的相同。其次，我們發現策略的成本有效性與制度合法性分別有其決定因素，且分別與資源依賴理論及新制度論相關。

本研究的結果與組織理論有些有意涵的對話，有些文獻曾就新制度論忽略行動者之主動性及自利性進行過討論，而我們的研究結果則實際說明

了新制度論在此理論環節上的缺失。制度壓力確實會影響組織，但這不意味行動者必然接受制度規則，或是對於制度壓力有一致的反應。制度壓力的實質影響及組織如何因應，其實是隨著行動者對於制度壓力的認知及對於相關因素的評估而決定，其間存在相當大的差異，這一點在新制度論同形化的理論觀點下往往是被忽略的部份。本研究相當程度而言，是支持資源依賴理論對於行動者之主動性的論點，亦即當組織面臨外在因素之干擾時，企業決策者之角色之一乃是受限制的操弄者，其對於影響組織運作之因素具有緩衝或阻隔的作用。在勞退新制的背景下，企業決策者對於勞退新制的認知及對於企業自身背景的評估，構成了對於成本有效性及制度合法性重視程度的差異，而這使得勞退新制對於組織的影響存在相當的差異性。

本研究在與新制度論者所論述的三種同形性機制的對話上，也有進一步的發現，除了規範同形性的影響力獲得證實外，模仿同形性運作機制的影響也獲得驗證，我認為這項發現對於瞭解勞退新制策略制度化背後運作的社會過程，是一項大進展。

（二）勞退新制對企業的影響

勞退新制實施對企業營運的影響程度如何？在由企業自行評估的結果中可發現，在不同的面向上，造成的衝擊是有些差異的。我們發現各企業認為勞退新制對於「改善勞資關係」、「員工離職率提高」、「經營成本提

高」、「企業經營困難」和「其他工作條件變差」等五項人力資源管理措施造成普通影響的比例最高，而其他意見所佔比例則略有不同。

我們同時發現企業認為勞退新制對於人力資源管理措施影響的意見為：同意勞退新制造成「經營成本提高」影響的比例較高（53.7%）。不同意勞退新制會造成「員工離職率提高」、「其他工作條件變差」影響的企業比例佔多數，各佔40.0%和45.5%。在「企業經營困難」項目中，則是不同意和認為影響普通的比例相近，各為38.8%和38.0%。而在「調整員工整體報酬規劃」措施，則是同意和認為影響普通的比例相近，各為38.8%和38.0%。最後，在「改善勞資關係」、「調整員工工作安排」、「調整員工人力配置」等項目，多數企業則認為影響普通，其比例各佔44.5%、43.0%、37.2%。

（三）勞退新制對勞動市場結構的影響

在所回收的有效問卷中，勞退新制實施後，採用過「非典型工作安排」的公司佔了所有樣本的57%。而在可複選的情況中，被採行的「非典型工作安排」型態以「定期契約」所佔的比例最多，達到六成七。其次，有五成的企業採行過「勞務外包」，而「派遣勞工」、「臨時人力」、「部份工時」等型態也都有超過四成以上的廠商採用過。

而對比勞退新制實施前，企業為了因應勞退新制，而在「非典型工作

安排」使用上所做的變動，在勞退新制實施一年後，大部分（六成至八成）的企業在非典型工作項目的使用狀況多維持不變，但各企業在不同型態上的增減變動是有些差異的。其中，「派遣勞工」部分，有三成三的企業在使用上是增加的，六成五的企業維持不變，只有 2.1% 的企業有減少的狀況。而在「勞務外包」的使用上，也有約兩成六的企業是增加的，約七成三的企業維持不變，1.8% 的企業使用減少。「定期契約」部分，有約二成六的企業使用增加，六成九的企業維持不變，5.2% 的企業使用減少。此外，「臨時人力」部分，使用增加的企業約有兩成，七成的企業維持不變，9.3% 的企業使用減少。最後，「部分工時」的部分，也有 8.2% 的企業使用增加，約八成六的企業維持不變，6.1% 的企業則減少使用。

而在勞退新制實施七年之後，大多數（約七至八成）企業在各非典型工作項目中均維持不變，不過各企業在不同型態上的增減變動仍是有些差異的。其中，「派遣勞工」部分，增加的企業約有一成六，七成二的企業維持不變，只有約一成二的企業有減少的狀況。而在「勞務外包」的使用上，增加的企業約兩成二，約七成二的企業維持不變，5.9% 的企業使用減少。「定期契約」部分，有約一成一的企業使用增加，八成的企業維持不變，8.8% 的企業使用減少。此外，「臨時人力」部分，約有一成六的企業使用增加，七成六的企業維持不變，8.0% 的企業使用減少。最後，「部分工時」的部分，使用增加的企業約有 9.5%，約七成六的企業維持不變，減少使用的

企業則約佔一成五。

以增加使用非典型工作安排的變動幅度來看，則可發現新制實施一年後和新制實施七年後，各企業增加使用非典型工作安排的比率不同。新制實施一年後，以增加「派遣勞工」使用的百分比最高，「勞務外包」、「定期契約」和「臨時人力」次之，增加「部分工時」項目所佔的百分比最低。而在新制實施七年後，則是以增加「勞務外包」項目使用的百分比最高，「派遣勞工」和「臨時人力」次之，增加「定期契約」和「部分工時」使用的百分比最低。

本案發現目前企業因應勞退新制的作法之一，是將組織中的一些工作改由非典型工作人力來執行，來規避或降低退休金的提撥，這其實就是一種核心與非核心人力間的替代關係。而在勞退新制導致成本提高的狀況下，邊陲與外部人力間也可能產生替代關係，本案發現企業以增加外包及人力派遣的方式來取代定期契約工及部分工時工，藉此避免直接的聘僱關係，來規避退休金的提撥。

四、計畫結果自評

本案的主要研究目的，首先在於探討企業因應勞退新制策略的決定因素，及其背後運作的種種社會過程，包括企業與制度環境間互動的方式及管道，尤其是結構同形性運作這種社會過程。其次，則是探討勞退新制所產生的影響，主要區分為對企業營運的衝擊及對勞動市場結構的影響。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，而且有一些重要的研究發現。不僅如此，本案還有些特別的研究發現，例如本研究在與新制度論者所論述的三種同形性機制的對話上，有進一步的發現，除了規範同形性的影響力獲得證實外，模仿同形性運作機制的影響也獲得驗證。其次，本研究也發現企業內部不同類型的人力之間，會如何因應勞退新制的實施而產生微妙的競合關係

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，已經寫成一篇中文流通稿以及一篇英文流通稿，都將在學術會議中發表(柯志哲，2013; Ko, 2013)，目前均正在修訂投稿中。

五、參考文獻

柯志哲，2013，〈勞退新制對勞動市場結構之影響：以非典型勞動市場為例〉，流通稿，將投稿至國科會專題研究計畫成果發表會。

柯志哲、許建彬，2008，〈企業因應勞退新制策略之探討：整合資源依賴理論及新制度論的分析〉，《台灣社會學》，第十六期：49-95。

唐文慧、葉書毓，2006，〈國民年金及勞退新制立法過程之比較：政體中心的觀點〉，《研究臺灣》，1期，頁59-107。

陳芬苓、張森林，2008，〈臺灣地區勞工退休金制度的性別分析〉，《人文及社會科學集刊》，20卷1期，頁

67-104。

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.

DiMaggio, Paul J. and Walter W. Powell (1983) The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review* 48: 147-160.

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 R. 2013, "Organizational Responses to the New Pension System in Taiwan: Institutional and Resource Dependence Determinants." Paper will be presented at the "2013 East Asian Junior Workshop and Academic Symposium", at the Kyoto University, Japan, August 21-25, 2013.

- Meyer, John W. and Brian Rowan (1977)
Institutionalized Organization:
Formal Structure as Myth and
Ceremony. *American Journal of
Sociology* 83: 340-363.
- Oliver, Christine. 1991. Strategy
Responses to Institutional Process.
Academy of Management Review
16: 145-179.
- Pfeffer, Jeffrey. 1988. A Resource
Dependence Perspective on
Intercorporate Relations. Pp. 25-55
in *Intercorporate Relations*, edited
by Mark Mizruchi and Michael
Schwartz. Cambridge: Cambridge
University Press.
- Pfeffer, Jeffrey and Gerald R. Salancik.
1978. *The External Control of
Organization: A Resource
Dependence Perspective*. New
York: Harper and Row.
- Scott, W. Richard. 1987. "The
Adolescence of Institutional
Theory." *Administrative Science
Quarterly* 32: 493-511.
- Scott, W. Richard. 2008. *Institutions and
Organizations: Ideas and Interests*,
3rd edition. Thousand Oaks, CA:
Sage.