

勞動力全球化對先進國家勞工薪資之影響

自1980年以來，隨新興市場政經開放、釋出大量勞動力，對全球勞動市場帶來相當大的衝擊，國際貨幣基金會（IMF）與經濟合作暨發展組織（OECD）近期就全球化對先進國家勞動報酬之影響深入分析，本文將此兩篇報導內容歸納整理，希望有助於對勞動力全球化議題之瞭解。

◎ 林志宇（行政院主計處第三局科員）

壹、前言

過去20多年來，受政經環境變革影響，中國、印度及前東歐集團等國家釋出大量勞動人口，加以交通、通訊技術進步及貿易藩籬漸除，全球勞動力日趨整合。為檢視其可能產生的效應，國際貨幣基金會（IMF）於2007年4月，在其

所出版之《全球經濟展望》報告中，就「勞動力全球化」（The Globalization of Labor）議題，探討勞動力全球化的成因、對先進國家勞工薪資與就業之衝擊，以及各國政府可參採之因應對策。另經濟合作暨發展組織（OECD）亦於同年6月出刊之《就業展望》報告中，解析全球化對OECD國家

勞動就業情勢的影響，顯示此議題已引起廣泛重視。

本文擬藉由上述兩篇報導，就全球勞動供給概況、勞動力全球化對勞工薪資之影響，以及政策涵義等方面加以歸納整理，期能有助於對勞動力全球化相關問題的瞭解。

貳、全球勞動供給概況

一、貿易與人口移動為促成勞動力全球化之重要管道

隨世界貿易自由化與新興經濟體崛起，先進國家倚賴進口、海外代工及人口移入等方式，取得本國所需之商品與服務日漸升高，其中又以貿易所扮演的角色最為重要，其對勞動市場的潛在影響為勞動力的來源已超越國界，並且不再侷限於移民或引進外籍勞工，而是可以透過國際貿易與海外代工管道，間接使用由開發中國家提供之大量廉價勞動力，此趨勢即是勞動力全球化的典型寫照。

至於就移民而言，雖美、德、義、英呈明顯增加趨勢，尤其美國移民人口占勞動力比重更達15%，惟大多數國家（例如日本）對移民仍有若干管制措施，移民移入占勞動力比重的成長速度，仍遠低於進

口占GDP比重的成長，致移民對勞動力全球化之貢獻較貿易活動為小。

二、近25年全球勞動力供給增約3倍

為適切反映勞動力全球化的內涵，IMF並非逕以各國發布的勞動力為基準，而係以出口占GDP比重為折算率，乘上原本的勞動力，求出隱含貿易成分的勞動力指標。依此方式推估，過去25年間（1980至2005），全球勞動力供給約增加3倍，其中最大來源為新興及開發中國家。

若就區域別觀察，以中國（人口逾13億）為主之東亞國家勞動力成長貢獻最大，約占全球勞動力擴增幅度之半，主要係受惠於勞動人口增加及貿易市場開放，至於南亞及前東歐集團國家之增幅則較小。

另依OECD報告指出，2005年中國、印度、巴西及俄

羅斯等所謂金磚四國（BRICs）提供的勞動力約占全球之45%，OECD國家則不及2成。

參、勞動力全球化對先進國家勞工薪資之影響

勞動力全球化對先進國家勞工薪資的影響可歸納為勞動報酬占GDP比重下降、實質產出及實質勞動報酬提高、與新興及開發中國家薪資差距縮小，以及高低薪資所得者差距擴大等幾個方面來觀察，茲分述如下：

一、勞動報酬占GDP比率下降

依據傳統國際貿易理論，新興及開發中國家勞動力進入全球市場後，將導致先進國家之勞動薪資出現向下修正的壓力（對技術層級較低的勞工尤其明顯），進而使勞動報酬占

GDP比率(亦稱勞動報酬份額)呈減少之勢。1980年以來,先進國家的勞動報酬份額下降近7個百分點。影響勞動報酬份額之因素分析如次:

(一) 技術進步與勞動力全球化為影響勞動報酬份額下降之主因

IMF以先進國家為樣本群,將其1982至2002年間的勞動報酬份額變動拆解成技術進步、勞動力全球化及勞動市場政策等三項因素。研究發現,導致勞動報酬份額減少的主要因素為技術進步與勞動力全球化,其中又以技術進步之影響最大,勞動市場政策則有助減緩下降趨勢,惟效果較小。

美國、澳洲、加拿大及英國等英語系國家勞動報酬份額減少程度較歐洲國家為緩,主要係技術進步使其勞動報酬份額下降之幅度相對較小。由於這些英語系國家中,美國屬於較早使用ICT設備且技術亦較

為先進的國家,技術進步反而使美國的勞動報酬份額提高。換言之,在較早使用ICT設備與技術的國家,其勞動報酬份額受技術進步之衝擊較小。再加上英語系國家來自勞動市場政策的緩和效果,使其勞動報酬份額下降趨勢較緩。

(二) 非技術部門勞動報酬份額快速減少,技術部門則緩慢上升

若將勞動報酬份額進一步區分為技術性與非技術性部門觀察,發現技術性部門勞動報酬份額微幅增加,而非技術性部門勞動報酬份額則大幅減少。技術性部門勞動報酬份額增加主因為非技術性部門勞工移入技術性部門就業,且幅度大於勞動力全球化與技術進步帶來的減少效果;在非技術性部門方面,其勞動報酬份額減少主因為非技術性部門就業移出至技術性部門,其次則是電腦或其他ICT設備的技術進

步,取代了非技術性部門的勞動力。相對而言,勞動力全球化對非技術勞工報酬份額之衝擊反而不大。

二、實質產出及實質勞動報酬提高

勞動力全球化與技術進步除會影響勞動報酬占GDP比重外,亦會改變經濟體的總產出與勞動報酬,因此,不能以勞動報酬所占比重減少逕以推論勞工福祉的提升或下降。因為透過新興市場與開發中國家釋出大量廉價勞動力投入貿易財生產,有助於抑低貿易產品價格,先進國家可以較低價格進口商品,企業營運得以更有效率,進而提高生產力與實質產出,以及實質勞動報酬。研究結果顯示,受惠於貿易財價格的降低,先進國家實質產出及實質勞動報酬在過去25年間平均提高約6%,亦即先進國家整體可供分配的餅會因全球化

變大。

三、與新興及開發中國家薪資差距縮小

勞動力全球化對新興及開發中國家的勞動薪資亦有相當大的貢獻。隨政經情勢與貿易環境的開放，新興與開發中國家的勞動薪資明顯提高，並將逐步縮小與先進國家薪資水準之差距，特別是亞洲各國經濟體（如臺灣、香港、南韓、新加坡），其製造業部門實質薪資已快速地提高，並接近至美國製造業部門的實質薪資水

準；中國大陸近幾年雖有增長，但相對較緩。

四、高低薪資所得者差距擴大

由OECD報告提供之20個會員國薪資所得十分位資料顯示，有18個會員國高低所得差距呈現擴大現象，顯示技術進步與全球化似使高技術層面的勞工與投資者從中獲利相對較多，低技術層面勞工的勞動報酬則停滯不前，甚至可能因企業將生產活動外移而失去工作機會，這也使民眾對工作的不

安全感越來越強烈。

肆、政策涵義

針對勞動力全球化趨勢，IMF及OECD在報告中均提出許多因應看法，以降低勞動力全球化對本國勞工之衝擊程度。茲摘述如下：

一、改善勞動市場功能

降低租稅對勞動市場福利之扭曲，使勞工可支配勞動報酬比重提高，並健全失業救濟制度，如延長失業給付週期、提供合適的工作、提升勞動市場彈性，使勞工能夠容易地從低薪工作轉換，提升所得水準。

二、改善員工教育與訓練的管道

研究顯示較早採用ICT設備與訓練提升勞工技術的國家，其勞動報酬份額減少程度



較緩；且技術性部門勞工比非技術性部門勞工更能適應ICT產業的革新。因此，必須培養訓練勞工適應新技能，以跟上技術的進步與創新。先進國家勞工亦必須建立好與新興市場技術性勞工競爭的心理準備，特別是對來自亞洲地區新興經濟體的勞工。

三、提供健全之社會保障制度

採取適當緩衝措施，提供足夠所得支持，使勞工能安然渡過轉職過渡期。例如提供適當的薪資補貼、退休金可攜帶制度等，以幫助勞工轉換工作，避免降低尋找新工作的誘因。

伍、我國勞動市場受勞動力全球化影響之觀察

IMF與OECD報告所提勞動力全球化與技術提升所產生

的影響，亦可從國內得到類似的觀察。我國除因貿易帶動勞動力全球化，使國內就業面對更大競爭、薪資調升議價空間有限外，更因與中國具地緣之便，產業持續外移亦加速就業人口外流。在就業機會與薪資漲幅均受限影響下，使得近年受雇人員報酬占GDP比重呈下降態勢。1981年我國受雇人員報酬占GDP比重47.8%，上升至1991年的51.4%後，隨全球化及國內產業外移，遞降至2005年之45.8%。另國內低技術層級勞工受全球化衝擊亦相對較大，致與高技術勞工之薪資差距擴大，惟政府積極建構健全之社會安全網、提供職訓津貼與失業給付，並加強教育訓練與技能提升等，俾使負面衝擊降至最小。

陸、結語

過去20年間全球勞動力大幅成長，未來幾年預期仍將持

續成長，估計到2050年世界勞動人口將增加40%，加上貿易環境持續開放，預估有效全球勞動力供給亦將提高1倍。

勞動力全球化併技術進步雖會使先進國家勞動報酬占GDP比重下降，惟透過提高生產力與產量的方式，將對先進國家提高實質勞動薪資有所貢獻，而新興開發中國家亦能藉此趨勢提高勞動薪資，創造雙贏的局面。

對於勞動國際競爭造成先進國家薪資高低所得者差距擴大及工作不安全感，決策當局應更積極地協助民眾順利轉業及培養工作技能，而非消極地採取保障工作權之措施，因為現在已無鐵飯碗（The job for life is dead.），有些工作並無前途可言，要享有全球化帶來的好處，必須面臨變動，企業得尋找新的利基，勞工也應提升競爭力，以因應來自全球各地勞工有形或無形之競爭壓力。❖