

資遣費制度與國家發展的關係及其對勞動市場的影響：
以台灣等東亞十國為例

The Interactions between Severance Payment Systems and the Unemployment Rates:
An Examination of the Ten East Asian Countries

單驥¹、黃怡綾

2006 年 8 月

中央大學台經中心學術研討論文 No.2006-003

¹ 本文聯絡人，聯絡地址：(320)中壢市中大路 300 號·中央大學產經所，
E-mail：sangee827@yahoo.com.tw，Tel：03-422-7151

摘要

Lazear(1990)以經濟合作發展組織國家為研究對象的實證結果顯示資遣費給付多寡與失業率呈現正相關。吾人認為，相同的勞動政策在不同國家實施可能會造成不同的結果。因此，本研究將以台灣等十個國家為研究對象，研究方法將沿用 Lazear 的分析架構與結合 Lewis(1954)、Ranis 與 Fei(1967)的國家發展理論，並以實證結果來分析失業補償制度與國家發展演變的關係。

本研究實證結果顯示，資遣費及失業保險政策的實施與其國家發展程度之間有極大的相關性，本研究發現資遣費制度對東亞開發中國家失業率不論長短期皆會產生負向影響，故資遣費制度的實施將會降低其失業率；相對的，資遣費的給付規定對東亞新興工業化國家的失業率的影響則會由短期負向影響轉變成長期的正向影響而增加其失業率；最後本研究亦顯示，已開發國家所實施的失業保險及失業救助制度則對失業率攀升的現象會有抑制的作用。為此，在國家經濟發展與勞工保護的策略上，實應隨著國家不同發展的程度而採取不同的勞工保護政策。

關鍵字：資遣費、國家發展、失業率

JEL：J5

1. 前言

Lazear 於 1990 年針對資遣費給付與失業率兩者間的關係，以經濟合作發展組織(Organization for Economic Cooperation and Development, OECD)國家的資料進行分析，證實法定資遣費給付多寡與失業率呈現正相關，意即，資遣費的給付將會增加失業率。但現今仍有不少國家是採用資遣費制度，若資遣費制度僅會造成勞動均衡惡化的結果，則理性的國家政策制定者應不會採取資遣費制度的政策。由於 Lazear 僅以 OECD 國家的資料做實證分析，吾人認為 Lazear 的實證分析是否適用於非 OECD 國家尚有很大的疑問，此乃因相同的勞動保護政策有可能會因為國家發展程度及背景的不同而對勞動市場有不同的衝擊及影響的。為此，本文主要探討不同的失業補償制度將如何對不同發展程度國家的勞動市場造成衝擊。本文主要以台灣等東亞十個國家為主，並依照國家發展程度不同而將此十個東亞國家分成三大類，其一為開發中國家，包含：中國大陸、印尼、泰國及馬來西亞；其二為新興工業化國家，包含台灣、香港、南韓及新加坡；最後，則為已開發國家，包含日本、澳洲及紐西蘭。研究資料蒐集期間及來源為 1980 至 2003 年之各國總體勞動統計資料。研究方式為沿用 Lazear 之分析架構並依據前述國家分類來進行個別迴歸，並且更進一步地結合 Lewis(1954)、Ranis 與 Fei(1967)的國家發展理論，用以檢視資遣費制度與國家發展之間的關係，並深入探討失業補償制將如何對不同發展程度國家的勞動市場造成衝擊。本研究發現，依國家發展程度的不同，資遣費制度將對各不同發展階段國家的勞動市場造成不同程度的衝擊，而相對的失業保險制度是一個國家發展後期才較為通用的制度，本研究的實證結果顯示，相對於資遣費制度，失業保險制度它較能降低此一勞工保護制度其對勞動市場所可能產生的負面衝擊，為此國家實施資遣費或其他失業補償制度時，必須將自身國家發展情形做一評量，否則直接逕以某一制度為之後，很可能將會造成嚴重的偏誤，致使政策實施後與原先期望的結果背道而馳，而此勢將不利國家發展。

本文分六節，除了第一節的前言外；第二節為文獻回顧與探討；第三節為資遣費制度與國家發展之關係及實證模型；第四節為資料來源與變數的建構與說明；第五節為實證結果分析；最後第六節為結論。

2. 文獻回顧與探討

有關資遣費的支出其將如何對勞動市場產生影響，其主要代表的文獻是 Lazear(1990)的論文，在該論文中 Lazear(1990)提出一個不考慮政府法規及自願支付資遣費的兩期勞動市場模型來解釋資遣費制度的運作方式。模型主要的假設如下：勞資雙方在第一期簽訂合約，而勞務的提供僅在第二期發生，此外資遣費僅會給付在第一期有與企業簽訂勞動契約卻沒有在第二期繼續提供勞務的勞動者。若勞動市場不存在資遣費制度，勞動供需決定市場均衡工資 W^* 。當勞動者選擇工作時的保留工資 A 小於 W^* 時，其會選擇繼續於市場中提供勞務；同理，雇主也僅會在其邊際雇用收益在 M 大於 W^* 時，才會選擇繼續雇用勞動者。因此，可推論邊際勞動者僅會在 A^* 等於 W^* 的情況下出現；而邊際雇主則在 M^* 等於 W^* 時出現；若勞動市場中存在資遣費制度， W' 為存在資遣費制度下的市場均衡工資， Q 為資遣費支出，如此一來，勞動者只會在 $A + Q$ 小於 W' 情況下繼續提供勞務；雇主也只會 $M + Q$ 大於 W' 的情況下繼續雇用行為，均衡僅會在 $W' = A^* + Q$ 以及 $W' = M^* + Q$ 時才會實現，為此：

$$W' = W^* + Q \quad (1)$$

而當 $A^* = M^* = W^*$ 時，(1)式可以解出勞動者可領取之資遣費用 Q 。而第二期的工資增加的部分顯然地是第一期勞動者為了取得工作所必須支付的費用。一般而言，較高的工資對簽訂勞動契約的勞動者具有較佳的吸引力，但對雇主而言卻有相反的情況。為了補償這個效果，勞動者付費用取得簽訂契約的權利是合理必要的，其性質就如同在契約簽訂時作預期補償， PW^* 。 P 為勞動者在第二期仍然可以繼續工作的機率，其必要條件如下式：

$$PW^* = -Fee + PW' + (1-P)Q \quad (2)$$

將(1)式減去(2)式會得到 $Fee = Q$ 的結果。這表示在完全競爭市場中的勞動者必須在第一期支付相當於資遣費金額的費用，以確保他在第二期能夠繼續於職場工作並且得到多於 W^* 的 W' 工資，工資增加的部分完全來自於 Q 增加的部分；若其第二期沒有繼續在職場工作，其將僅會得到資遣費用。上述模型亦可延伸至多期的模型中， Fee 與 Q 之間的關係如下(2)'式所示：

$$Fee = Q + \left(1 - \tilde{P}_2\right)Q + \left(1 - \tilde{P}_2 - \tilde{P}_3\right)Q + \Lambda + \left(1 - \tilde{P}_2 - \tilde{P}_3 - \Lambda - \tilde{P}_{T-1}\right)Q \quad (2)'$$

總結以上敘述可推論得知，法定資遣費制度在完全競爭市場中可藉由簽訂最適契約而得到補償，政府規定的資遣費可完全由廠商移轉給勞動者，邊際勞動者和邊際雇主的均衡持續維持在 A^* 與 M^* 的情況下，資遣費的法律效果完全地被市場機制所補償。

Lazear(1990)進一步利用上述資遣費概念，使用 22 個已開發國家 29 年的資料來進行資遣費制度對已開發國家就業率、勞動參與率、失業率及每週工時的實證分析，結果顯示，資遣費和失業率呈現正向關係，亦即資遣費相關規定將導致失業率的上升。由於 Lazear 有關此一資遣費的實證研究，僅以 OECD 國家的資料來做實證分析，開發中國家或是新興工業化國家若實施資遣費制度後，是否仍會出現上述失業率也隨之增加的結果吾人實不能確定，倘若結果不是如此，或竟相反，惟開發中國家在缺乏相關的實證研究下逕以 Lazear 的實證研究當作政策制定的主要參考時，其必然會因為國家發展情況不同而產生很大的偏誤，吾人實不可不慎。為此，本研究將依循 Lazear(1990)提出的資遣費概念，延伸其實證分析並以東亞開發中國家、新興工業化國家及已開發國家為例，檢視其相關實證結果的異同，以作為政策釐訂之參據。

由於本文所要探討與實證的國家，其經濟發展程度有很大差異，且發展的成熟度也很不相同，為此吾人也必須要對經濟發展的相關文獻做一扼要回顧。首先，Lewis(1954)在其經濟發展的二元模式(two-sector model of economic development)中提到農業部門與工業部門在發展中國家中是並存的。農業部門存在剩餘勞動力與隱藏性失業的問題，勞動者的邊際生產力多為零或呈現負值。勞動者願意領取低薪提供勞務，農業部門存在無限勞動供給。由於農工部門間的工資差異，吸引了農業部門的剩餘勞動力至工業部門中。工業部門的資本主藉由利潤再投資，使得工業部門的資本持續累積，提升勞動邊際生產力與資本使用率。此舉不僅為農業過剩勞動力創造更多就業機會也減少失業率並加速國家經濟成長。再者，Ranis 和 Fei(1967)將 Lewis(1954)的經濟發展二元模式以數學式推導證明並加以分析，其主要的結論為：勞動力從傳統的農業部門中釋放出來並且重新配置到工業部門中，從而促進了工業化與帶動國家經濟成長。經濟發展的過程其關鍵性因素為農業剩餘勞動是否能順利地流至工業部門而完成產業轉型，若能，則其不但能夠順利地解決農村中長期而大量的隱藏性失業問題，亦可有助於勞力密集產業的加速發展。

相對的，Todaro(1969)的人口流動模型試圖對發展中國家的失業問題與勞動流動的現象作深入的解釋。他認為農業部門的勞動者決定是否遷入城市的原因，不僅取決於城鄉收入的差距，而且還取決於城市的失業狀況。其主要研究結論有三：其一，依靠工業擴張不可能解決發展中國家的失業問題；再者，以人為方式擴大城鄉實際收入差異的措施必須消除；最後，大力發展農村經濟是解決工業部門失業的根本方法。Todaro 和 Harris(1970)假設若某一地區同時存在高薪區與低薪區，高薪區的工資會受到法令與制度的規範，低薪區則沒有。因此，若高薪區與低薪區均處於充分就業時，勞動力便會轉而流向高薪區。但是，高薪區的就業機會並沒有增加，致使就業的排擠效應產生，從低薪區來到高薪區尋找工作的勞動者便會因此找不到工作。即使如此，他們仍不願再回去低薪區覓職，此又將使得高薪區的失業率節節上升，嚴重時恐會危及國家總體經濟發展。

由上述的討論可知 Lewis 的二元經濟發展模型推論結果與 Todaro 的勞動遷移模型並不一致。Lewis 的研究重點為發展中國家農村失業問題，其強調經濟發展來自於工業部門的成長，農工二部門的人力資源流動可以改善國家失業率並且促進國家成長；而 Todaro 的則將研究重心放在如何解決城市失業問題的部分。

一般認為，東亞資本主義的三大特色為：出口導向工業化，發展型國家與密切的政商關係。發展型國家被認為是介於英美市場模式與社會主義計畫經濟之間的一個國家介入但採取市場經濟的模式²。以台灣為例，台灣初期發展以需要大量勞動力的民生工業為主，當時政府推動的教育及鄉村發展政策，有助國內農村剩餘勞動力轉向工業部門。在其經濟發展過程中，由國家領導發展提供良好的產業環境與建立了國家發展的方向和基礎。自 1960 年起，政府實施以出口導向的開放政策，以中小企業為主的出口工業化提供了一個讓台灣能與世界接軌的管道，成為帶動國家經濟發展的動力，國家隨著經濟成長而高度發展。依循二部門經濟發展模式的台灣，的確藉由農工部門間勞動力的流動，達成國家成長的目標。就發展中的國家而言，農村養育子女的機會成本較低，若依照 Todaro 模型推論結果，國家過分強調農村發展的重要性，並且限制農村剩餘勞動力向工業部門移轉的可能性，將會造成農村龐大的人口存量，造成國家人力資源分配不當，反而危害國

² 王振寰與蘇耀昌，發展型國家興衰的不同途徑：台灣與香港比較(台灣：東海大學：二〇〇二年)

家發展與成長³。由以上種種論述，吾人認為 Lewis 及 Rains 和 Fei 倡導的二元結構發展模型為理論模型與比較靜態分析將更貼近東亞各國的發展實情，而在本文下述的分析中，我們將以二元結構的發展理論作為本文的主要論證依據。

3. 資料來源、變數說明與實證模型

本研究探討相同的失業補償制度是否會因為國家發展程度不同而對其勞動市場均衡產生不同的影響。研究對象選擇東亞國家，包含了台灣、中國大陸、香港、日本、南韓、新加坡、印尼、泰國、馬來西亞、澳洲及紐西蘭等十個國家自 1980 年到 2003 年為止之 24 年間之總體勞動統計資料，並且依照上述國家國民所得高低將其分成三個主要類別：其一為開發中國家，如中國、印尼、馬來西亞和泰國；其二為新興工業化國家，如台灣、香港、南韓和新加坡；其三為已開發國家，如日本、澳洲和紐西蘭。有關本研究國家實施之相關失業補償制度，詳如下表 1 所示。

(約在此插入表 1)

表 1 為國家分類及失業補償制度一覽表。由上表得知台灣及中國是並行實施資遣費及失業保險制度的國家⁴。但由於台灣與中國之失業保險制度尚未成熟以及資遣費制度會對公司經營者之人事決策會造成較大的影響。因此，本研究仍將台灣與中國歸之為資遣費制度之林。此外，印尼勞動法令規定之失業補償制度，除了資遣費外仍包括年資獎金，家計補償...等多種補償制度。由於本研究探討的主軸為資遣費對勞動市場均衡指標之影響，因此，對印尼多種失業補償方式僅以探討資遣費制度為主，其餘部分將不予探討。

以下，本文將先介紹實證模型的建構方式，再詳細說明模型解釋變數與被解釋變數及其資料來源，最後將會對本實證研究做一比較靜態分析。本研究實證模型的建構方式為參考 Lazear(1990)之研究，如下式所示：

³ 王學真與郭劍雄，路易斯模型與托達羅模型之否定 — 城市化戰略的理論回顧與現實思考(南京：中央財金大學學報：二〇〇二年)。

⁴ 台灣自 1999 年後才開始實施失業保險度，惟基本上仍是資遣費及失業保險的混合制度。

$$Y = \alpha + \beta X_i + \gamma L_i + \delta T_i + \lambda T_i^2 + \varepsilon_i$$

Y = 勞動參與率、就業率、失業率及每週工時等勞動均衡指標。

X = 雇主必須負擔之失業補償費用(資遣費與失業保險)。

L = 雇主辭退勞動者必須提前告知的天數。

T = 年(趨勢)。

上式實證模型中， X_i 為國家勞動相關法令規定雇主必須負擔之失業補償費用，主要為資遣費用，此筆費用可視為企業之預期未實現成本； L_i 則為國家勞動相關法令所規定之公司經營者提前某一段時間告知勞動者被解雇訊息的期限； T_i 則為檢視時間趨勢對總體勞動指標的影響的變數。本文想藉由個體經濟最適行為的推論，進一步分析勞動保護相關法規是否真的會影響國家總體勞動指標，因此，本研究實證模型之解釋變數選擇了以上三大類變數。

此外，模型被解釋變數主要由國家的總體勞動指標構成，其中包含了勞動參與率、就業率、失業率及每週工時。勞動均衡指標彼此間息息相關，探究不同程度發展國家之勞動指標消長差異及其所代表的意義亦為本研究主要之研究方向。本文所使用的資料數據來源主要取自國際勞動組織之勞動統計資料庫、聯合國統計資料庫、行政院主計處之國情統計資料庫及研究國家之相關勞動法規，主要蒐集的資料名稱、詳細說明及其來源詳列於下表 2。

(約在此插入表 2)

模型被解釋變數包含了勞動參與率($LFPR$)、就業率(EM)、失業率(UN)、男性失業率(UNM)、女性失業率(UNW)、工時($HOURS$)。被解釋變數詳細建構方式詳列於表 3。

(約在此插入表 3)

表 4 為被解釋變數之敘述統計結果表，由表 4 可以看出，平均勞動參與率會隨著國家進步發展而逐步增加；平均就業率則以已高度開發國家最高，新興工業化國家最低；平均失業率則以新興工業化國家最高，開發中國家最低。綜合以上

統計結果，吾人認為新興工業化國家可能需要解決一些因國家轉型而產生的問題。

(約在此插入表 4)

本文解釋變數參照 Lazear(1990)的資料處理方式，蒐集所有研究國家的失業補償制度相關條文，並模擬雇主於勞工到職後一年內(SEV0)、二年(SEV2)、五年(SEV5)及十年(SEV10)將其解雇時所必須支付的資遣費或其他失業補償金額以建構本研究有關資遣費給付水準高低的解釋變數。另在 Lazear(1990)的文章中曾提到：若僅使用 *SEV* 和 *NOTICE* 為迴歸式中有關資遣費制度的解釋變數，可能會使得國與國之間不同的效果無法展現出來。因此，本研究在建構新興工業化國家之解釋變數時，亦參考 Lazear(1990)的建議，以各國之經濟成長率為一加權數，將解釋變數 *SEV* 和 *NOTICE* 另再做一加權，以展現新興工業化國家間不同的效果來⁵。本研究之解釋變數建構方式詳如表 5 所示。

(約在此插入表 5)

表 6 為本研究解釋變數敘述統計結果表，由表 6 可以看出新興工業化國家雇主必須支付的平均資遣費用一般而言比開發中國家高，而已開發國家之雇主需負擔之平均失業保險費率則遠低於新興工業化國家與開發中國家。

(約在此插入表 6)

總結本文之主要被解釋變數則有：勞動參與率(*LFPR*)、就業率(*EM*)、失業率(*UN*)、男性失業率(*UNM*)、女性失業率(*UNW*)及每週工時(*HOURS*)，本文的主要實證目的是在探討上述資遣及失業保險之相關變數如 *SEV*，*NOTICE* 及 *UI* 等與解雇行為及解雇成本高低有關的重要代表性變數其將如何地影響如失業率、勞動參與率及工時等各相關勞動市場的重要變數。本研究在參考上述相關的主要經濟成長理論後，認為 *SEV*，*NOTICE* 及 *UI* 等相關變數，其對勞動市場均衡特別是對

⁵ 由於本研究主要對象為與台灣國情相近之新興工業化國家，變數加權部分僅以新興工業化國家為主，其餘國家將不探討變數加權的部分。

失業率的影響，可能將隨經濟發展程度的不同而有不同的影響，理由說明如下：

首先就開發中國家而言，由於開發中國家於本實證研究初期發展並不如新興工業化國家迅速，就其經濟發展的策略而言，促使其國家快速成長的方法為獎勵工業部門的資本投資。此外正如 Lewis(1954)所強調的，若工業部門進行擴張時，能夠藉由吸收農業部門大量的剩餘勞動力並藉此提高生產力，在經濟落差中發掘成長的潛能，並且由農、工二部門間資源流動的過程中獲得利潤。在此種發展過程中，不僅會增加國家勞動參與率、就業率並且可以減少國家失業率。本研究認為國家在經濟指標不斷地提升與改善的情況下，勞工保護相關措施，如資遣費制度的推動，將會有效地加大農村勞動力流向工業部門的誘因，此舉不僅解決工業部門的勞動短缺的問題也將促進國家成長。

總上所述，本文推論對於那些低度或開發中國家，若其能夠有出口擴張政策的配套措施，使其經濟能夠快速穩定地成長時，則其資遣費制度的實施對於國內之短期與長期失業問題並不必然會有負面影響，意即若資遣費制度於國內經濟快速成長時實施，則 SEV 及 NOTICE 之各相關變數均將有降低失業率的負向影響之可能。

就新興工業化國家而言，由於本研究蒐集之資料期間為 1980 至 2003 年，此段期間正值新興工業化國家快速發展時期。Ranis 與 Fei (1967)認為國家在發展時期時的資本要素相對稀少，勞動力資源相對充足，國家在發展初期應為需要大量勞動力的勞動密集型產業，國家的農村存在過剩的勞動供給與隱藏性失業問題，城鄉收入差異，必然會吸引農村過剩勞動力流向工業資本部門。此時，國家政策制定者若加強實施勞動保護之資遣費制度，將會促進農村勞動力流向工業部門，此舉不僅解決工業部門的勞動短缺也增加了國家就業率與減少失業率。

然在工業化達一定的程度後，工業資本部門的勞動短缺藉由農村勞動力填補已漸呈飽和，伴隨著國家經濟成長的趨緩發展，資遣費制度反而成為工業資本部門人事成本上的負擔。此時，由於國家發展已達一定程度，吾人認為此時，有關資遣費制度其對失業率可能的影響將愈為接近 Lazear(1990)有關 OECD 的實證結果，意即，當法定資遣費率增加時，理性的雇主將會預期未來解雇成本增加，其會以減少當前雇用量來平衡法定人事成本增加的部分，此舉將造成勞動市場中的工作搜尋者無法覓得工作機會，進而導致失業率的上升的結果。

為此本文認為，法定資遣費制度對新興工業化國家之短期與長期失業率的影響可能將存在有差異，為此本文對有關資遣費制度對新興工業化國家的失業率可能影響的假說為，其在資遣費的給付初期，由於資遣費的支出尚為有限，故其對失業率的降低將有所幫助，惟在資遣費的支出隨著員工受雇年資增加而快速增加後，則其反而會讓雇主不願再多雇用較為資深的員工，而此反而會增加失業而使資遣費與失業率間產生正向影響關係來。

另就已開發國家而言，其農村部門的就業也已完成商業化，而工業部門之勞動需求也已相當的飽和，薪資水準也甚高，此時若再以資遣費的制度來作勞工保護制度時，倘若一但有資遣之需要發生時，雇主的負擔勢將十分沉重，在此情況下，失業保險制反而較能分散雇主雇用風險。為此上述 Lazear(1990)提出的資遣費理論及其實證分析結果便十分值得參考。換言之，伴隨著國家高度發展，勞動工資與成本也將逐漸地增加至企業願意負擔的上限，任何政府規定與附加的員工資遣補償費用，對企業而言皆為人事成本上的沉重負擔，因此，若法定解雇成本增加而企業預期未來人事雇用成本也將會隨之增加時，其將會以減少當期雇用來平衡預期成本增加的部份，而此舉必將造成勞動市場中失業率上升的結果來。

因此，已開發國家的政策制定者必須制定能夠防止失業擴大的公共政策，失業保險政策的實施，不僅可以減少雇主的資遣費用上的開支，並且可以促使企業增加勞動力的僱用。為此，本研究預期在失業保險或失業救助制度的制度設計下其較不會讓雇主隨員工工作年資的增加而顯著地加重其人事上有關解雇員工的成本負擔，故對實施失業保險的已開發國家而言，失業保險制度的實施對其失業率的上升反而有抑制的作用，為此，本文預期，就已開發國家而言，其失業保險制度的實施將能有效地降低這些國家的失業率。

4. 實證結果分析

本研究之實證結果主要以國家發展情況的類別及時間長短做為分析比較的對象，在以下的分析中我們將針對開發中國家、新興工業化國家及已開發國家的三類實證結果作分析。

4.1 開發中國家實證結果

本節將探討資遣費制度會如何改變開發中國家的長短期勞動均衡。本研究利用模擬雇主解雇在其企業內服務年資分別為一年、二年、五年及十年的勞動者所需負擔之資遣費多寡，當作資遣費制度之實施其短期、中短期、中期與長期效果之代理變數(proxy)，並且進一步探討資遣費制度對開發中國家長短期影響結果的變化及可能原因。

表 7 為開發中國家資遣費制度對勞動均衡影響之長短期實證結果整理總表，詳細實證結果表可參考本文附錄的表 A-1，A-2，A-3 及 A-4。

(約在此插入表 7)

由表 7 的實證結果發現，資遣費制度對開發中國家之勞動參與率與就業率為正向影響，對失業率則為負向影響，不論長期或短期皆是如此，而此一結果與本文上述的推論一致。本文認為 Lewis(1954)的國家發展理論及 Ranis 和 Fei (1961)的由農村過渡到工業化社會的理論正是此一部份國家的實証結果所反映出的現象。在國家經濟發展的初期，工業部門在資遣費的制度下，它將能加速農村人口流至工業部門，從而能加速經濟的轉型。為此資遣費制度的實施當能有效地提升開發中國家的勞動參與率，此外，由於本文的實證的開發中國家均以出口作為其發展的主要策略，故其能大量吸收農村的人口，而其不致於因資遣費制度的實施導致其失業的上升。為此本文的實證結果顯示，就本文的實證國家而言，其資遣費制度是有助於改善東亞開發中國家勞動市場均衡，並促進東亞開發中國家的經濟成長的。

另表 8 則為東亞開發中國家提前告知解雇天數多寡對勞動均衡影響之長短期實證結果整理總表，其詳細實證結果請參見附錄表 A-1，A-2，A-3 及 A-4。

(約在此插入表 8)

由表 8 可看出提前告知解雇天數多寡對東亞開發中國家長短失業率的影響多為正向影響。Lazer(1990)認為雇主提前告知勞動者被解雇天數多寡可視為被解雇者搜尋下一個工作成本的一種無形補償，雖非有實際費用支出，但其仍可視為企

業經營者機會成本的增加。由於東亞開發中國家產業發展結構通常為勞動密集型，對東亞開發中國家的雇主而言，若法定提前告知解雇天數增加，企業將會藉由減少雇用勞動者來平衡預期成本增加的部分，使得失業率增加。由實證結果可看出，提前告知解雇天數多寡對失業率的正向影響，不會隨著時間長短而有所改變。

4.2 新興工業化國家實證結果

本節進一步討論資遣費制度對東亞新興工業化國家長短期勞動均衡影響之比較分析。本研究同樣地利用模擬雇主解雇在企業內服務年資分別為一年、二年、五年及十年的勞動者所需負擔之資遣費多寡，當作資遣費制度之短期、中短期、中期與長期效果的代理變數，並且進一步探討資遣費制度對東亞新興工業化國家長短期影響結果的變化及可能原因。

表 9 為東亞新興工業化國家資遣費制度之長短期實證結果整理總表，詳細實證結果表請參見附錄表 A-5，A-6，A-7 及 A-8。由表 9 可清楚地看出，隨著時間長短的變化，實證結果的確存有差異。資遣費制度對東亞新興工業化國家短期、中短期、中期與長期對勞動市場衝擊的確不同，最重要的是 GSEV 變數其對失業率影響的趨勢由短期的負向減少失業率的影響進而轉變成長期的正向增加失業率的影響。

(約在此插入表 9)

此外，由表 9 的實證結果可看出資遣費制度其在短期內的确會使得東亞新興工業化國家勞動參與率與就業率增加，並且使失業率減少，從而促進國家成長發展。就長期而言，對資深員工鉅額的資遣費給付其亦將隨著東亞新興工業化國家薪資水準快速的提升而對雇主形成愈來愈重的負擔，如此一來勢將導致失業率的增加的結果，此外勞動參與率也將隨著失業率的增加而下降。

由表 9 的實證結果也可得知資遣費制度對東亞新興工業化國家平均工時的影響，不論長短期皆為正向影響。此乃因在資遣費的制度下，雇主僱用員工的成本將隨著員工薪資的上升與年資的增加而快速的增加，為此，雇主不但將盡量減少

新的僱用以作因應外，其不足的人手會以增加工時的方式以為因應，吾人便可觀察到失業率的上升及工時也同時增加的兩種同時存在的現象。

表 10 則為東亞新興工業化國家提前告知解雇天數多寡對勞動均衡影響之長短期實證結果整理總表，詳細實證結果表請參考附錄表 A-5, A-6, A-7 及 A-8。由表 10 所示可看出雇主提前告知解雇天數多寡對失業率存在負向影響，不論長短期皆相同，尤以女性失業率更是如此。其可能的原因是，由於東亞新興工業化國家的教育普及程度較高，勞動市場中亦存在較多具備專業技能的勞動者。一般而言，具備研發能力或專業技能的勞動者在被資遣後找到另一份工作並非難事。有時被雇主資遣的勞動者並非不具備研發能力，可能是由於研究類別或本身專業不同而需要多一些時間去了解企業內研發產品的內容。因此，只要法定雇主提前告知解雇訊息天數增加，即將失業的勞動者將有更多的時間尋找另一份更適合自己的工作內容，也更容易找到另一份新工作。此項法規的改變，將會造成東亞新興工業化國家勞動市場中的失業率，不減反增的結果。

(約在此插入表 10)

4.3 已開發國家實證結果之探討與分析

表 11 為東亞已開發國家失業補償制度之主要實證結果表，詳細實證結果請參考附錄表 A-9。由表 11 可以看出，雇主必須負擔之解雇成本(失業保險費率)的多寡對已開發國家之勞動參與率、就業率、每週工時及工資皆有正向顯著的影響，而對總失業率、男性失業率和女性失業率則有負向顯著的影響；時間趨勢對僅對失業率、男性及女性失業率的影響為顯著的遞減上凹形式。

(約在此插入表 11)

此一結果可能說明當國家發展成熟至一定程度時，農業部門與工業部門的勞動流動也趨向穩定狀態，均衡工資也會隨著國家成長而達到相當的水準，在勞動市場高度發展與資訊快速流動下，工資與勞動雇用成本的互動將更為直接，而其對雇主的影響也更為明顯。Lindbeck 和 Snower(1986)利用內部人-外部人架構

(insider-outsider framework)來分析免職成本多寡對企業人事決策的影響，其認為較高的免職成本勢將減少公司對人員的汰換率進而對雇用新進人員會有負面影響。此外，Stefano Staffolani(2002)以 Shapiro-Stiglitz 所提出的效率工資模型亦指出，在景氣良好的時段下，它也會使得理性的公司經營者預期未來其解雇勞動者的成本也將隨之增加，為此雇主在面對當前勞動需求增加時，常會藉由要求在職勞動者以增加工時的方式來做因應之道而非直接考慮新聘以彌補其勞動力不足的部分。惟如此一來，也將造成勞動需求的減少，進而使得失業增加。因此，當國家發展至一定程度時，若能將失業補償制度會由資遣費制度改成失業保險制度，從而大幅地降低雇主的人事成本及解僱成本時，即為降低國家失業率的可行措施。

綜合上述主要實證結果，吾人發現失業補償制度對勞動均衡的影響會隨著國家發展情況不同而存在差異性與一定的變化趨勢，現將相關的實証結果整理於表 12 中以供參考。

(約在此插入表 12)

由表 12 所示，於東亞開發中國家實施資遣費制度，不論長短期，皆可改善國家失業率；而就新興工業化國家而言，資遣費制度短期可以改善失業率，但自中短期後，資遣費制度對失業率確存在負面的影響。本文實證結果與 Lazear 認為資遣費制度會對國家失業率造成負面影響的實證研究不盡相同。依照 Lewis(1954), Ranis 和 Fei (1961) 等有關國家發展理論的分析顯示，當農業部門存在剩餘勞動力時，國家實施勞動保護制度可視為解決工業部門勞動力不足與農村過剩勞動力的一種方式；但若隨經濟發展成熟，薪資大幅提升後，加諸於企業人事成本上的資遣費制度對於東亞新興工業化國家的雇主而言，其負擔將日趨沉重，為此資遣費制度反而會成為雇主減少雇用的主要原因之一。

惟若國家進入已開發階段，農村剩餘勞動力已不復存在。因此，依照 Lazear(1990)的研究，可以清楚地發現資遣費制度對已開發國家失業率確存在負面的影響。為此合理的政策選擇應是那些能夠有效降低雇主負擔的勞動政策，意即可考慮取消資遣費制度而改採雇主與國家之間彼此作風險分擔的失業保險或失業救助制度。本文的實證結果顯示，日本、澳洲及紐西蘭等東亞已開發國家失業

保險或失業救助制度的實施，的確可改善其失業率惡化的情形。

5. 結論

本研究參考 Lazear(1990)的理論及實證觀點來分析勞動就業保護制度與國家發展程度的相關性。主要研究結果顯示，就東亞開發中國家的政策制定者而言，發展經濟促使國家快速成長的方法為獎勵工業部門的資本投資，為此，國家政策制定者若制定勞動相關的保護措施(如資遣費制度的訂定)以增加農村剩餘勞動者轉至工業部門就業的誘因，就本研究的東亞開發中國家而言，其不僅可以增加勞動參與率與就業率，同時其亦能減少國家失業率。簡言之，資遣費制度是有助於改善(東亞)開發中國家勞動市場均衡，並促進開發中國家之經濟成長。

惟就東亞新興工業化國家而言，資遣費制度的實施就年資淺的勞工而言，尚不至對雇主有很重的負擔，故其對失業的影響很有限，惟若隨著新興工業化國家經濟快速的成長，薪資也迅速上升後，資遣費制度的實施其對雇主而言將會成為一項沉重的負擔，而此情形尤以資遣資深的員工更為明顯，如此一來東亞新興工業化國家資遣費制度的實施反而成為失業率的提升的因素。

另外本文以實施失業保險或失業救助制度的東亞已開發國家的實證結果顯示，失業保險制度的實施的確可以改善東亞已開發國家失業率惡化的問題。本研究將開發中國家、東亞新興工業化國家與東亞已開發國家的實證結果進一步地與 Lazear 的實證結果兩相比較，結果顯示資遣費制度對國家失業率的影響會因其發展程度不同而有所差異，其與 Lazear 針對 OECD 國家其資遣費制度皆會惡化失業率的結果是不相同。為此本文的實證結果顯示，Lazear(1990)針對 OECD 國家的實證結果其並不必然能直接地應用在東亞開發中國家或東亞新興工業化國家中，國家在不同發展的階段中，其在勞動市場上所面臨問題的不同是主要的關鍵所在，在相關勞動政策的制訂上，政策制定者必須把總體的國家成長與經濟發展考慮進去，才不會使得國家實施錯誤的政策，造成適得其反的效果。

總上所述，為了減少國家失業率並且促進國家成長，本研究的結果顯示，在經濟成長較為快速的開發中國家，其在勞動政策制定上，實可考慮引進資遣費制度作為其勞動政策中重要的一環；而就東亞新興工業化國家而言，其應積極地考

慮在相關時機時，將其原本實施的資遣費制度轉換成失業保險或失業救助制度，以積極減輕雇主負擔並且促進強化就業的功能，而此亦與本研究就東亞已開發國家實施失業保險或失業救助制度能夠降低失業率的實證結果一致。

參考文獻

1. Blanchard, Olivier, and Larry Summers, "Hysteresis and the European Unemployment Problem," in Stanley Fischer, ed., *NBER Macroeconomics Annual*, 1986, pp.15-78
2. Harris J. and M. Todaro "Migration, Unemployment & Development: A Two-Sector Analysis," *American Economic Review*, Vol.60 No.1 (March 1970):126-42.
3. Jorgenson, D., and Stephenson, J. (1967) "Investment Behavior in US Manufacturing 1947-1960," *Econometrica*, Vol.35: 169-220.
4. Laezar, Edward P., "Job Security Provisions and Employment," *The Quarterly Journal of Economics*, Vol.105, No.3 (August 1990), 699-726.
5. Lindbeck, Assar, and Dennis J. Snower, "Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations," *American Economic Review*, LXXVI(May 1986), 235-39
6. Lewis, W. Arthur, "Economic Development with Unlimited Supplies of Labor," *The Manchester School*, Vol.22, No.1 (1954): 139-191.
7. Rains Gustav and Fei. C.H , " A Theory of Economic Development," *American Economic Review*, Vol.51, No.4(September 1961), 533-565
8. Staffolani Stefano., "Firing Costs, Efficiency Wages and Unemployment," *Labour*, Vol.16, No.4(December 2002), 803-30
9. Todaro, M. P. "A Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries," *American Economic Review*, Vol.59(1969) :138-139
10. 郭明政，勞基法資遣費與退休金制度之改革。政大勞動學報第九期，頁 37-64，二〇〇〇年。
11. 王振寰與蘇耀昌，發展型國家興衰的不同途徑：台灣與香港比較，東海大學國科會社會科學研討會報告，二〇〇二年。
12. 王學真與郭劍雄，路易斯模型與托達羅模型之否定 — 城市化戰略的理論回顧與現實思考。中央財金大學學報，二〇〇二年。
13. 彭少宏，中國大陸勞動力流動與經濟發展。中山大學碩士論文，二〇〇三年。
14. 黃亮，勞動力市場搜尋理論新進展。廣東華南師範大學經濟與管理學院，

二〇〇四年。

15. 肖偉，二元經濟背景下的資本形成與勞動力轉移。中國 *ECONOMICS* 期刊，

二〇〇四年。

16. 勞動基準法與勞工退休金條例，行政院勞工委員會。

表 1 國家分類及失業補償制度一覽表

類別	國家	資遣費	失業保險或 失業救助	其他制度
類別一： 開發中 國家	中國	√	√	
	印尼	√		√
	馬來西亞	√		
	泰國	√		
類別二： 新興工業化 國家	台灣	√	√	
	南韓	√		
	香港	√		
	新加坡	√		
類別三： 已開發國家	日本		√	
	澳洲		√	
	紐西蘭		√	

表 2 資料說明及資料來源

資料名稱	說明	來源
勞動力 (LF)	在資料標準周內年滿十五歲之就業者及失業者。	國際勞動組織之勞動統計資料庫
就業人口(EMP)	在資料標準周內年滿十五歲： (a)從事至少 1 小時之有薪酬工作；或(b)從事至少 1 小時 ⁶ 之無酬家屬工作；或(c)有工作但因生病或受傷、個人或家庭責任、天氣惡劣或機器故障、勞資糾紛、休假等原因而未做者。	國際勞動組織之勞動統計資料庫
失業人口(UN)	在資料標準周內年滿十五歲沒有薪酬工作，隨時可以工作，且 (a)資料標準周結束前四週內有積極找尋工作；或 (b)定於資料標準周結束後四週內開始工作。	國際勞動組織之勞動統計資料庫
平均每週工時(WH)	國家內所有就業者之平均每週工作時間。	國際勞動組織之勞動統計資料庫
總人口(POP)	國家內總人口數。	聯合國統計資料庫、行政院主計處國情統計資料庫
資遣費(SEV)	雇主必須依勞動相關法令之規定，應給予被解雇者之一筆失業補償費用。	研究國家之相關勞動法規
提前告知的天數(NOTICE)	雇主必須依勞動相關法令之規定，應提前某一段時間告知勞動者被解雇之事宜，使即將失業之勞動者有失業緩衝之心理準備。	研究國家之相關勞動法規
國內生產毛額(GDP)	以美金為計價單位之國內生產毛額。	聯合國統計資料庫、行政院主計處國情統計資料庫 ⁷

⁶ 1990 年四月以前為 15 小時。

⁷ 由於聯合國統計資料庫沒有台灣資料。因此，台灣資料自主計處之國情統計資料庫取得。

表 3 被解釋變數說明及建構方式

被解釋變數	說明	建構方式
<i>UN</i>	失業率	UN / LF
<i>UNM</i>	男性失業率	UNM / LF
<i>UNW</i>	女性失業率	UNW / LF
<i>EM</i>	就業率	EMP / POP
<i>LFPR</i>	勞動參與率	LF / POP

表 4 被解釋變數之敘述統計結果表

解釋變數	國家分類		
	開發中國家	新興工業化國家	已開發國家
勞動參與率(LFPR)	0.4727674 (0.0756137)	0.4606432 (0.0427036)	0.5185962 (0.2389182)
就業率(EM)	0.4600063 (0.0782641)	0.4458033 (0.0405692)	0.4902061 (0.2368116)
失業率(UN)	0.0283108 (0.0210430)	0.0319619 (0.0144291)	0.0570891 (0.0251528)
男性失業率(UNM)	0.0142137 (0.0062463)	0.0211028 (0.0100256)	0.0332944 (0.0149825)
女性失業率(UNW)	0.0117341 (0.0065469)	0.0108595 (0.0049795)	0.0237970 (0.0103735)
每週工時(WH)	--	47.7095833 (1.9724088)	39.2472222 (4.4314170)

註 1：未括號數值為平均數，括號內數值則為標準差。

註 2：因為此第一類區域所取得之工時資料過少，所以沒有將工時放入迴歸式內。

表 5 解釋變數說明及建構方式

解釋變數	說明	建構方式
$GROWTH$	經濟成長率	$\frac{GDP_{t-1} - GDP_t}{GDP_{t-1}}$
SEV_t	法定資遣費多寡	SEV_t
$NOTICE_t$	法定提前告知解雇天數	$NOTICE_t$
$GSEV_t$	法定資遣費多寡 × 經濟成長率	$GROWTH_t \times SEV_t$
$GNOTICE_t$	提前告知解雇天數 × 經濟成長率	$GROWTH_t \times NOTICE_t$

表 6 解釋變數之敘述統計結果表

解釋變數	國家分類			
	開發中國家	新興工業化國家		已開發國家
		未加權	加權	
受僱一年內資遣費 或失業保險之給付 (SEV0)	0.5937500 (0.4937104)	0.1041667 (0.2041241)	0.0098750 (0.0301145)	0.0030000 (0.0042724)
受僱二年內資遣費 之給付(SEV2)	1.4800000 (1.0587739)	0.7083333 (0.8450060)	0.0723292 (0.1680463)	--
受僱五年內資遣費 之給付(SEV5)	3.4062500 (2.7167245)	4.2916667 (1.2474535)	0.4265469 (0.5194892)	--
受僱十年內資遣費 之給付(SEV10)	8.9250000 (1.3549908)	8.5833333 (2.4949071)	0.8530938 (1.0389784)	--

註 1：未括號數值為平均數，括號內數值則為標準差。

註 2：已開發國家實施失業保險或失業救助制度，法定雇主支付費率每年皆相同且不需提前告知勞動者被解雇之訊息。

註 3：新興工業化國家的加權值為國家經濟成長率。

表 7 開發中國家資遣費制度之長短期實證結果整理總表

解釋變數	被解釋變數				
	勞動參與率	就業率	失業率	男性失業率	女性失業率
短期 (SEV0)	0.17210*** (9.73)	0.18674*** (9.56)	-0.03501*** (-2.95)	-0.02138*** (-4.03)	-0.01363** (-2.02)
中短期 (SEV2)	0.17015*** (10.59)	0.18350*** (10.34)	-0.03265*** (-3.03)	-0.02013*** (-4.18)	-0.01253*** (-2.04)
中期 (SEV5)	0.17015*** (10.59)	0.18350*** (10.34)	-0.03265*** (-3.03)	-0.02013*** (-4.18)	-0.01253*** (-2.04)
長期 (SEV10)	0.05097*** (11.61)	0.05462*** (11.26)	-0.00918*** (-3.12)	-0.00572*** (-4.34)	-0.00346*** (-2.06)

註 1：括號內為 t 值。

註 2：* 10%顯著水準；** 5%顯著水準；*** .1%顯著水準

表 8 開發中國家提前告知解雇天數之長短期實證結果整理總表

解釋變數	被解釋變數				
	勞動參與率	就業率	失業率	男性失業率	女性失業率
短期 (NOTICE0)	-0.00390 (-1.08)	-0.00649 (-1.63)	0.00471* (1.95)	0.00249*** (2.30)	0.00221 (1.61)
中短期 (NOTICE2)	0.01334*** (6.25)	0.01223*** (5.19)	0.00120 (0.84)	0.00035262 (0.55)	0.00084572** (-2.02)
中期 (NOTICE5)	-0.17405*** (-9.00)	-0.18999*** (-8.89)	0.03736*** (2.88)	0.02263*** (3.90)	0.01474** (2.00)
長期 (NOTICE10)	-0.00390 (-1.08)	-0.00649 (-1.63)	0.00471* (1.95)	0.00249*** (2.30)	0.00221 (1.61)

註 1：括號內為 t 值。

註 2：* 10%顯著水準；** 5%顯著水準；*** ;1%顯著水準。

表 9 新興工業化國家資遣費制度之長短期實證結果整理總表

解釋變數	被解釋變數					
	勞動參與率	就業率	失業率	男性失業率	女性失業率	工時
短期 (GSEV0)	-0.39208*** (-3.07)	-0.34766*** (-2.78)	-0.08086* (-1.91)	-0.06405** (-2.06)	-0.01689 (-1.30)	14.8264*** (2.64)
中短期 (GSEV2)	-0.18253*** (-5.48)	-0.18837*** (-5.96)	0.02278* (1.90)	0.01990*** (2.27)	0.00288 (0.77)	8.38374*** (5.93)
中期 (GSEV5)	0.02730* (1.62)	0.02511 (1.53)	0.00275 (0.51)	0.00034113 (0.09)	0.00241 (1.46)	-0.32607 (-0.44)
長期 (GSEV10)	-0.03462** (-2.18)	-0.03789*** (-2.50)	0.00853* (1.69)	0.00573 (1.55)	0.00279* (1.76)	1.86312*** (2.70)

註 1：括號內為 t 值。

註 2：* 10%顯著水準；** 5%顯著水準；*** 1%顯著水準。

表 10 新興工業化國家提前告知解雇天數之長短期實證結果整理總表

解釋變數	被解釋變數					
	勞動參與率	就業率	失業率	男性失業率	女性失業率	工時
短期 (GNOTICE0)	-0.0144 (-1.04)	-0.00923 (-0.68)	-0.00966** (-2.10)	-0.00517 (-1.53)	-0.00449*** (-3.18)	1.34056** (2.19)
中短期 (GNOTICE2)	0.07643*** (3.68)	0.08530*** (4.33)	-0.02286*** (-3.06)	-0.01676*** (-3.07)	-0.00611*** (-2.63)	-2.73284*** (-3.10)
中期 (GNOTICE5)	-0.05201* (-1.77)	-0.04237 (-1.48)	-0.01691* (-1.81)	-0.00884 (-1.28)	-0.00807*** (-2.81)	1.76510 (1.37)
長期 (GNOTICE10)	0.11946*** (2.29)	0.13513*** (2.71)	-0.03881*** (-2.34)	-0.02649** (-2.18)	-0.01232*** (-2.36)	-5.37323*** (-2.37)

註 1：括號內為 t 值。

註 2：* 10%顯著水準；** 5%顯著水準；*** .1%顯著水準。

表 11：已開發國家失業保險或失業救助制度之主要實證結果表

解釋變數	被解釋變數					
	勞動參與率	就業率	失業率	男性失業率	女性失業率	工時
短期	0.03017** (2.18)	0.03404*** (2.52)	-0.00957*** (-9.53)	-0.00538*** (-8.40)	-0.00419*** (-11.13)	2.08698*** (20.74)

註 1：括號內為 t 值。

註 2：* 10%顯著水準。** 5%顯著水準。*** .1%顯著水準。

表 12 資遣費與失業保險制度對失業率影響之符號表

	短期	中短期	中期	長期
開發中國家	—***	—***	—***	—***
新興工業化國家	—**	+**	--	+*
已開發國家	—***	—***	—***	—***

註 1：開發中國家與新興工業化國家皆為實施失業保險制度的國家，已開發國家則為實施失業保險或失業救助制度。

註 2：-- 表示不顯著

附錄

表 A-1：開發中國家之企業經營者若給付服務年資為一年者的資遣費實證結果

解釋變數	被解釋變數				
	勞動參與率 (LFPR)	就業率 (EM)	失業率 (UN)	男性失業率 (UNM)	女性失業率 (UNW)
解雇成本(資遣費) (SEV0)	0.17210*** (9.73)	0.18674*** (9.56)	-0.03501*** (-2.95)	-0.0214*** (-4.03)	-0.01363** (-2.02)
提前告知的天數 (NOTICE0)	-0.00390 (-1.08)	-0.00649 (-1.63)	0.00471** (1.95)	0.00249*** (2.30)	0.00221 (1.61)
年 (YEAR)	-0.01328*** (-4.89)	-0.01170*** (-3.90)	-0.00244 (-1.34)	-0.00030499 (-0.37)	-0.00213 (-2.06)
年的平方 (YEAR ²)	0.10691*** (6.18)	0.09818*** (5.14)	0.01225 (1.06)	0.00117 (0.23)	0.01108* (1.68)
截距項	0.20173 (7.45)	0.19883 (6.65)	0.02088 (1.15)	0.01825 (2.25)	0.00263 (0.25)
判定係數 (R ²)	0.9448	0.9346	0.3007	0.4690	0.2880
樣本數 (N)	96	96	96	51	51

註 1：括號內為 t 值。

註 2：* 10%顯著水準；** 5%顯著水準。；*** .1%顯著水準。

註 3：因為此第一類區域所取得之工時資料過少，所以沒有將工時放入迴歸式內。

表 A-2：開發中國家之企業經營者若給付服務年資為二年者的資遣費實證結果

解釋變數	被解釋變數				
	勞動參與率 (LFPR)	就業率 (EM)	失業率 (UN)	男性失業率 (UNM)	女性失業率 (UNW)
解雇成本(資遣費) (SEV2)	0.10347*** (9.73)	0.11227*** (9.56)	-0.02105*** (-2.95)	-0.01285*** (-4.03)	-0.00820 (0.92)
提前告知的天數 (NOTICE2)	0.01334*** (6.25)	0.01223*** (5.19)	0.00120 (0.84)	0.00035262 (0.55)	0.00084572** (-2.02)
年 (YEAR)	-0.01328*** (-4.89)	-0.01170*** (-3.90)	-0.00244 (-1.34)	-0.00030499 (-0.37)	-0.00213 (1.04)
年的平方 (YEAR ²)	0.10691*** (6.18)	0.09818*** (5.14)	0.01225 (1.06)	0.00117 (0.23)	0.01108 (-2.06)
截距項	0.11516 (4.25)	0.10490 (3.51)	0.03848 (2.12)	0.02900 (3.57)	0.00949 (1.68)
判定係數 (R ²)	0.9448	0.9346	0.3007	0.4690	0.2880
樣本數 (N)	96	96	96	51	51

註 1：括號內為 t 值。

註 2：* 10%顯著水準；** 5%顯著水準。；*** .1%顯著水準。

註 3：因為此第一類區域所取得之工時資料過少，所以沒有將工時放入迴歸式內。

表 A-3：開發中國家之企業經營者若給付服務年資為五年者的資遣費實證結果

解釋變數	被解釋變數				
	勞動參與率 (LFPR)	就業率 (EM)	失業率 (UN)	男性失業率 (UNM)	女性失業率 (UNW)
解雇成本(資遣費) (SEV5)	0.17015*** (10.59)	0.18350*** (10.34)	-0.03265*** (-3.03)	-0.02013*** (-4.18)	-0.01253*** (-2.04)
提前告知的天數 (NOTICES5)	-0.17405*** (-9.00)	-0.18999*** (-8.89)	0.03736*** (2.88)	0.02263*** (3.90)	0.01474** (2.00)
年 (YEAR)	-0.01328*** (-4.89)	-0.01170*** (-3.90)	-0.00244 (-1.34)	-0.00030499 (-0.37)	-0.00213** (-2.06)
年的平方 (YEAR ²)	0.10691*** (6.18)	0.09818*** (5.14)	0.01225 (1.06)	0.00117 (0.23)	0.01108* (1.68)
截距項	0.37383 (10.78)	0.38558 (10.06)	-0.01413 (-0.61)	-0.00313 (-0.30)	-0.01100 (-0.83)
判定係數 (R ²)	0.9448	0.9346	0.3007	0.4690	0.2880
樣本數 (N)	96	96	96	51	51

註 1：括號內為 t 值。

註 2：* 10%顯著水準；** 5%顯著水準。；*** .1%顯著水準。

註 3：因為此第一類區域所取得之工時資料過少，所以沒有將工時放入迴歸式內。

表 A-4：開發中國家之企業經營者若給付服務年資為十年者的資遣費實證結果

解釋變數	被解釋變數				
	勞動參與率 (LFPR)	就業率 (EM)	失業率 (UN)	男性失業率 (UNM)	女性失業率 (UNW)
解雇成本(資遣費) (SEV10)	0.05097*** (11.61)	0.05462*** (11.26)	-0.00918*** (-3.12)	-0.00572*** (-4.34)	-0.00346*** (-2.06)
提前告知的天數 (NOTICE10)	-0.00390 (-1.08)	-0.00649 (-1.63)	0.00471* (1.95)	0.00249*** (2.30)	0.00221 (1.61)
年 (YEAR)	-0.01328*** (-4.89)	-0.01170*** (-3.90)	-0.00244 (-1.34)	-0.00030499 (-0.37)	-0.00213 (-2.06)
年的平方 (YEAR ²)	0.10691*** (6.18)	0.09818*** (5.14)	0.01225 (1.06)	0.00117 (0.23)	0.01108 (1.68)
截距項	-0.13587 (-3.81)	-0.16066 (-4.08)	0.07769 (3.25)	0.05410 (5.06)	0.01249 (1.73)
判定係數 (R ²)	0.9448	0.9346	0.3007	0.4690	0.02360
樣本數 (N)	96	96	96	51	51

註 1：括號內為 t 值。

註 2：* 10%顯著水準；** 5%顯著水準。；*** .1%顯著水準。

註 3：因為此第一類區域所取得之工時資料過少，所以沒有將工時放入迴歸式內。

表 A-5:新興工業化國家之企業經營者若給付服務年資為一年者的資遣費實證結果

解釋變數	被解釋變數					
	勞動參與率 (LFPR)	就業率 (EM)	失業率 (UN)	男性失業率 (UNM)	女性失業率 (UNW)	工時 (HOURS)
解雇成本(資遣費) (GSEV0)	-0.39208*** (-3.07)	-0.34766*** (-2.78)	-0.08086** (-1.91)	-0.06405** (-2.06)	-0.01689 (-1.30)	14.82637*** (2.64)
提前告知的天數 (GNOTICE0)	-0.0144 (-1.04)	-0.00923 (-0.68)	-0.00966** (-2.10)	-0.00517 (-1.53)	-0.00449*** (-3.18)	1.34056** (2.19)
年 (YEAR)	-0.00216 (-0.65)	-0.00441 (-1.36)	0.00474*** (4.30)	0.00298*** (3.68)	0.00175*** (5.17)	0.17983 (1.23)
年的平方 (YEAR ²)	0.03115 (1.51)	0.04328** (2.14)	-0.02689*** (-3.92)	-0.01758*** (-3.49)	-0.00929*** (-4.41)	-2.02625** (-2.23)
截距項	0.38929 (13.47)	0.36055 (12.75)	0.06551 (6.84)	0.04439 (6.31)	0.02109 (7.17)	51.89920 (40.83)
判定係數 (R ²)	0.3185	0.2770	0.3439	0.2668	0.4802	0.3817
樣本數 (N)	96	96	96	96	96	96

註 1：括號內為 t 值。

註 2：* 10%顯著水準；** 5%顯著水準。；*** .1%顯著水準。

表 A-6:新興工業化國家之企業經營者若給付服務年資為二年者的資遣費實證結果

解釋變數	被解釋變數					
	勞動參與率 (LFPR)	就業率 (EM)	失業率 (UN)	男性失業率 (UNM)	女性失業率 (UNW)	工時 (HOURS)
解雇成本(資遣費) (GSEV2)	-0.18253*** (-5.48)	-0.18837*** (-5.96)	0.02278** (1.90)	0.01990*** (2.27)	0.00288 (0.77)	8.38374*** (5.93)
提前告知的天數 (GNOTICE2)	0.07643*** (3.68)	0.08530*** (4.33)	-0.02286*** (-3.06)	-0.01676*** (-3.07)	-0.00611*** (-2.63)	-2.73284*** (-3.10)
年 (YEAR)	0.00127 (0.42)	-0.00111 (-0.39)	0.00486*** (4.52)	0.00309*** (3.93)	0.00176*** (5.27)	0.06224 (0.49)
年的平方 (YEAR ²)	0.01317 (0.71)	0.02616 (1.49)	-0.02802*** (-4.20)	0.00488*** (-3.80)	-0.00942*** (-4.54)	-1.43209 (-1.82)
截距項	0.39829 (15.32)	0.36813 (14.91)	0.06834 (7.30)	0.04679 (6.84)	0.02152 (7.39)	51.68964 (46.83)
判定係數 (R ²)	0.4348	0.4354	0.3586	0.2896	0.4791	0.5226
樣本數 (N)	96	96	96	96	96	96

註 1：括號內為 t 值。

註 2：* 10%顯著水準；** 5%顯著水準。；*** .1%顯著水準。

表 A-7:新興工業化國家之企業經營者若給付服務年資為五年者的資遣費實證結果

解釋變數	被解釋變數					
	勞動參與率 (LFPR)	就業率 (EM)	失業率 (UN)	男性失業率 (UNM)	女性失業率 (UNW)	工時 (HOURS)
解雇成本(資遣費) (GSEV5)	0.02730 (1.62)	0.02511 (1.53)	0.00275 (0.51)	0.00034113 (0.09)	0.00241 (1.46)	-0.32607 (-0.44)
提前告知的天數 (GNOTICE5)	-0.05201* (-1.77)	-0.04237 (-1.48)	-0.01691* (-1.81)	-0.00884 (-1.28)	-0.00807*** (-2.81)	1.76510 (1.37)
年 (YEAR)	0.00071594 (0.21)	-0.00159 (-0.47)	0.00472*** (4.27)	0.00296*** (3.63)	0.00176*** (5.18)	0.11237 (0.74)
年的平方 (YEAR ²)	0.01433 (0.67)	0.02684 (1.29)	-0.02694*** (-3.94)	-0.01757*** (-3.49)	-0.00934*** (-4.45)	-1.61700* (-1.71)
截距項	0.40441 (13.62)	0.37498 (12.99)	0.06639 (7.01)	0.04517 (6.48)	0.02119 (7.30)	51.45243 (39.43)
判定係數 (R ²)	0.2671	0.2335	0.3475	0.2670	0.4847	0.3368
樣本數 (N)	96	96	96	96	96	96

註 1：括號內為 t 值。

註 2：* 10%顯著水準；** 5%顯著水準。；*** .1%顯著水準。

表 A-8:新興工業化國家之企業經營者若給付服務年資為十年者的資遣費實證結果

解釋變數	被解釋變數					
	勞動參與率 (LFPR)	就業率 (EM)	失業率 (UN)	男性失業率 (UNM)	女性失業率 (UNW)	工時 (HOURS)
解雇成本(資遣費) (GSEV10)	-0.03462** (-2.18)	-0.03789*** (-2.50)	0.00853* (1.69)	0.00573 (1.55)	0.00279* (1.76)	1.86312*** (2.70)
提前告知的天數 (GNOTICE10)	0.11946*** (2.29)	0.13513*** (2.71)	-0.03881*** (-2.34)	-0.02649** (-2.18)	-0.01232*** (-2.36)	-5.37323*** (-2.37)
年 (YEAR)	0.00253 (0.74)	0.00020542 (0.06)	0.00466*** (4.27)	0.00287*** (3.59)	0.00178*** (5.19)	0.03971 (0.27)
年的平方 (YEAR ²)	0.00447 (0.21)	0.01721 (0.85)	-0.02686*** (-3.98)	0.00494*** (-3.49)	-0.00956*** (-4.51)	-1.22670 (-1.33)
截距項	0.41042 (14.02)	0.38031 (13.59)	0.06744 (7.23)	0.04565 (6.68)	0.02177 (7.43)	51.23342 (40.19)
判定係數 (R ²)	0.2832	0.2735	0.3624	0.2906	0.4723	0.3624
樣本數 (N)	96	96	96	96	96	96

註 1：括號內為 t 值。

註 2：* 10%顯著水準；** 5%顯著水準。；*** .1%顯著水準。

表 A-9：已開發國家失業保險或失業救助制度之實證結果總表

解釋變數	被解釋變數					
	勞動參與率 (LFPR)	就業率 (EM)	失業率 (UN)	男性失業率 (UNM)	女性失業率 (UNW)	工時 (HOURS)
失業保險 費率 (UI)	0.03017** (2.18)	0.03404*** (2.52)	-0.00957*** (-9.53)	-0.00538*** (-8.40)	-0.00419*** (-11.13)	2.08698*** (20.74)
年 (YEAR)	0.06076*** (2.78)	0.06121*** (2.87)	-0.00379*** (-2.38)	-0.00248*** (-2.44)	-0.00131** (-2.20)	-0.48649*** (-3.06)
年的平方 (YEAR ²)	-0.41296*** (-3.00)	-0.41814*** (-3.11)	0.02875*** (2.88)	0.01828*** (2.87)	0.01050*** (2.80)	2.06261** (2.06)
截距項	1.10628 (5.51)	1.08449 (5.53)	0.02056 (1.41)	0.01001 (1.07)	0.01053 (1.92)	35.61593 (24.35)
判定係數 (R ²)	0.1795	0.2041	0.6094	0.5516	0.6763	0.8736
樣本數 (N)	72	72	72	72	72	72

註 1：括號內為 t 值。

註 2：* 10%顯著水準；** 5%顯著水準。；*** .1%顯著水準。