

# 法國就業法案改革始末：一場抵禦全球化與新自由主義的角力

李威霆（巴黎第五大學社會學博士）

## 一個暴力的開場：青年的憤怒與官僚的輕忽

由於嚴重的失業問題和被認為不公平的就業改革法案，自2005年10月開始，以阿拉伯裔為主的移民青年就陸續在法國各地掀起示威風潮，10月27日兩名男孩因為躲避警察追逐遭電擊身亡，警方因後續處置不當引發全國暴動<sup>1</sup>。短短一個月中砸毀數千輛汽車，並迫使法國政府實施宵禁。即使政府



已經在與工會代表多次協商中讓步，希望讓就業改革法案先試行六個月後再來檢討，但是抗議民眾已經迫不及待表達憤怒。2006年起，左派團體和工會主義者成功串連了各地異議團體，有計劃地組織發動群眾運動。到了3月中，警方估計至少有25萬人走上街頭，抗議政府賦予企業任意解雇26歲以下年輕勞工的權力。遊行在入夜後失控，暴動範圍很快擴大到了巴黎，引起政壇強烈騷動。但執政的德維爾班（Dominique de Villepin）內閣仍然堅持己見，同時輕忽了近400萬處於長期失業壓力下的民怨，以致低估了這場群眾暴動的煽動力和破壞力。3月18日，反對聯盟以烽火燎原之勢發動了本世紀法國規模最大的示威活動，百萬人的大遊行癱瘓了全法國，最後終於迫使德維爾班內閣收回成命，同時改寫執政的人民運動聯盟（UMP）內部各派系的政治版圖。

德維爾班在擔任外交部長任內即以責任和效率自許，他精緻中帶著強烈鐵腕的行政作風，甚至贏得部分左派人士讚揚，並曾被看好為席哈克總統的接班人。2005年歐盟憲法公投失敗，執政的UMP陷入政治危機，德維爾班臨危授命被席哈克總統任命為總理。席哈克原本寄望他在2007年黨內初選時擊敗同為UMP聯盟的政敵，也就是目前聲望最高的內政部長薩科齊（Nicolas Sarkozy），進而成為右派共主、問鼎總統寶座。德維爾班上臺後果然大刀闊斧進行改革，特別是針對各方關注的就業問題，提出了一系列改革法案。2005年四月起，德維爾班針對20人以下的小企業推出了《新僱傭契約法》（Contrat Nouvelle Embauché，以下簡稱CNE），其精神在於鼓勵小型企業多僱用短期員工，並授權業主得以解

<sup>1</sup> 該起事件過後，法國警方僅表示遺憾，但沒有道歉。緊接著，勞動部長 Gérard Larcher 和執政黨 UMP 的國會黨團主席 Bernard Accoyer 都採取強烈譴責，並將郊區青年暴動歸咎於複雜的男女關係和雜偶制現象(polygamie)。參見法國《世界報》(Le Monde) 2005年11月16日報導。

僱職訓期間狀況不佳的員工，而不受《勞動法》有關解僱之限制。這段期間內，許多年輕員工因此遭到解僱，但也有不少研究報告認為該項法案有助於改善就業狀況。CNE 實施半年後，德維爾班內閣在今年一月略加修正，提出《首次僱傭契約法》(Contrat Première Embauché, CPE)。

CPE 法案和 CNE 的主要差異，是更進一步授權企業主可以不須提出理由即解雇 26 歲以下的新進員工。德維爾班堅信這項措施可以藉由快速淘汰企業中不具競爭力的冗員來提高企業雇用意願，從而以降低失業率。因為法國勞工不但受到多重法律保護，並受到工會強大支援。相反的，企業主在解雇員工時不但程序繁瑣，而且代價很高，以致實務上根本難以解雇任何人員。如此，法國的生產成本就不可能下降。在這種背景下，法國企業不是外移，就是壓縮就業，寧可不擴大生產，也不敢貿然招工。其結果是，法國國內就業狀況不斷惡化。從理論上看，CNE 與 CPE 旨在改善就業環境的結構，原本是立意良善的措施，但卻衍生出巨大的政治風暴，各方對於改革意見的分歧，除了既得利益階級表層的利益算計之外，更牽涉到背後複雜的社經結構因素。以下我們將從人口經濟學、社會學、勞資關係與產業結構等面向，進行深入分析。

### 人口結構的失衡與結構性的失業

自從 1980 年代開始，失業問題始終是法國社會問題中最難解的一環。法國的年輕世代（14 至 25 歲）失業率更高達 25%，居歐洲第二位。這不但顯示法國就業市場已經出現嚴重警訊，更關係到未來的國家競爭力。近幾年來，平均高達 10% 的失業率更完全沖銷了法國政府投資所能帶動的經濟成長。對照其他歐洲主要國家，義大利失業率勉強還能控制在 8% 上下，英國的失業率則回復到 5% 以下。德國雖然也有高達 10% 的失業率（2004 年曾達到 11%），但這主要是受德東地區的影響；整體而言，德國的經濟體質十分健全，外貿統計上也能維持帳面的平衡，同時工業產值也以 2% 的年增率在成長。反觀法國，不但貿易赤字嚴重（根據 2005 年的統計，入鈔已佔全國 GDP 的 8%），而且貿易赤字未能轉化為投資與生產的有利因素，以致同期工業產值出現 -0.5% 的負成長，間接也削弱了民間投資景氣的復甦力道。而法國 1990 年代起歷經六任內閣提出青年創業與就業改革方案，但這些治標的努力卻因為無法克服某些社會經濟與人口的結構性限制，以致成效不彰。歐盟也在 1994 年起陸續進行結構基金的改革，將長期失業與青年失業納入主要社會問題解決方案中，以消除社會排除現象<sup>2</sup>。但歐盟畢竟只是一個區域組織，各會員國間的關係相當複雜，加上主要國家（德、法、英）總是優先考慮國內法與社會制度，對於不同的就業政策評估看法南轅北轍，以致在共同消除社會排除現象的回應能力相當有限<sup>3</sup>。因此各國政府實際上仍是各自

<sup>2</sup> Cf. Mik Mannin, *The Politics of Structural Funding: Arenas and Agenda*, in: Eergus Carr & Andrew Massey(ed), *Public Policy in the New Europe: Eurogovernance in Theory and Practice*, Edward Elgar, 1999, p.73.

<sup>3</sup> 英國對於設置「歐盟結構基金」的反對態度一直是關鍵因素。此外，以英美為首的 OECD 和

為政解決國內失業問題。

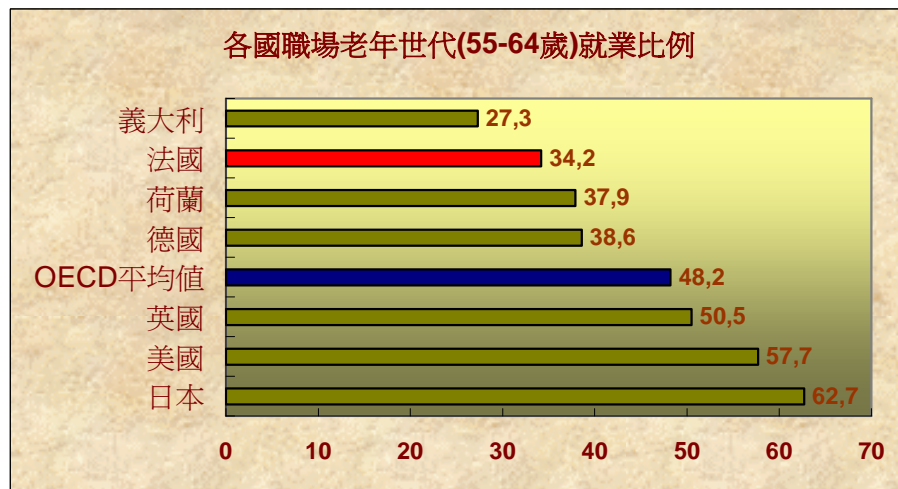
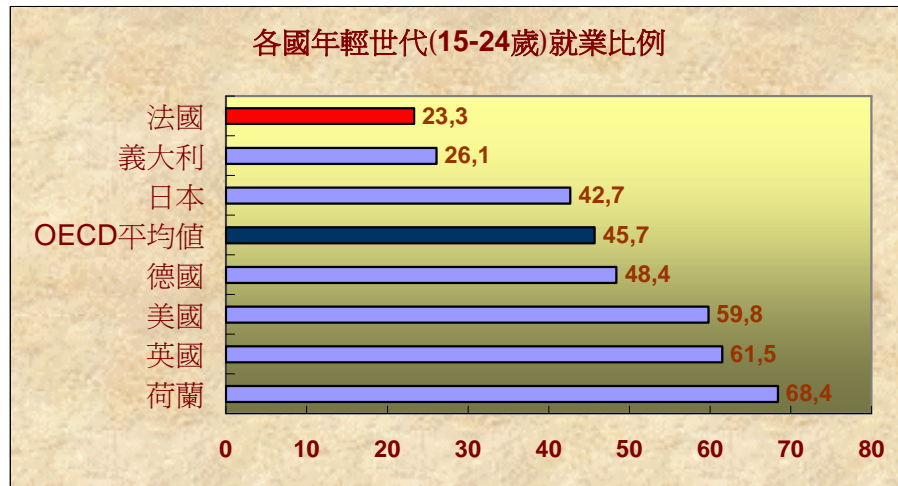


若從人口結構因素來看，10%的高失業率本身還不算是最嚴重的問題，更大的問題在於不同年齡層的失業傾斜，這首先是由於人口結構失衡的問題。由於法國歷經兩次大戰，導致人口出生率上出現兩波嚴重的斷層。特別是二次大戰後呈現生育率暴增的「戰後嬰兒潮」(baby-boom)，在 1945 到 1965 年的黃金 20 年裡，法國女性平均子女數始終維持在 2.8 到 3.1 的高原期；但自 1970 年代中後期開始，平均子女數很快就跌進 2 以下的谷底<sup>4</sup>。這一方面暗示著業已到臨的高齡化社會危機，另方面也意味著中間世代的沉重負擔。由於優厚的社會福利與退休制度，老一輩的戰後世代過早從職場中退休，不但造成社會福利的負荷，也使企業精神的傳承出現斷層；與此同時，居高不下的失業率則使得年輕世代難以得到工作。法國的勞力市場，就處於人口結構兩端萎縮的失衡的供給曲線上。根據法國內政部 2002 年的統計，戰後嬰兒潮出生的世代（相當於 55-64 歲的勞動力），只有 34.2% 進入職場工作，相對於日本的 62.7%，美國的 57.5%，英國的 50.5%，比例相當低。與此相對，在 15-24 歲的年齡層中，只有 23.3% 的年輕人得以進入職場（含非全職工作），這個比例，也遠低於世界其他主要國家。由於人口金字兩端的世代，在工作上遭遇很大的阻礙，因此法國的主要勞動力，幾乎完全仰賴 25-54 歲的「X 世代」（指歷經戰後兩次石油危機的世代）。

---

以德法為首的歐洲區域組織之間對於社會福利制度的歧見，也是足以影響「歐盟社會行動方案」的重要變數。

<sup>4</sup> 資料來源：法國《挑戰月刊》(Enjeux) 第 182 期，2002 年四月號，頁 45。



從地緣經濟角度來分析暴動，我們發現法國存在嚴重的區域發展構性失衡的問題。法國目前失業率以北部和南部最為嚴重，中西部農業省份因青壯年勞動人口比例原本就低，失業問題略為緩和，但其他各地的失業率已全面進入橙色與紅色燈號區。2004年以來，法國全國平均失業率約9.9%，但北部臨近比利時的里爾都會區失業率已達到12.9%，南部第二大城馬賽附近的都會區，失業率更創下13.6%的歷史新高。而失業問題愈嚴重的地區，幾乎也就是街頭示威人數最多的地區<sup>5</sup>。社會運動強度與失業率在地緣上的重合並非偶然的，事實上，各地民眾的不滿只不過是反映出經濟資源在總體分配與控制上的一般情形。因此，這場改革風暴不能只從政治鬥爭的陰謀論加以解釋，而必須從青年就業的結構性困境深入解析。事實上以，若從絕對數字來看，法國目前的實際失業人口約達400萬，其中有260萬人（佔66.7%）已陷入常態性失業的惡性循環，他們甚至無法得到一份CDI（不定期工作契約）。這也為《就業法》的改革埋下了伏筆：在各種

<sup>5</sup> 資料來源：法國《挑戰月刊》(Enjeux) 第182期，2002年四月號，頁44。

宏觀調控政策相繼失效後，右派政府遂決定對勞動市場的供需結構進行制度面的改革，特是為企業進行人事解套。而首當其衝的就是改革 CDI 契約的相關規定。在解決失業問題的大纛下，CNE 法案被德維爾班政權視為 CDI 制度的大翻修，也是使企業主得以在《勞動法》的緊箍咒下解脫的斧底抽薪之計。

法國各省區失業率分佈圖<sup>6</sup>



2005 年法國陷入暴動主要都市<sup>7</sup>



黃色區域失業率低於 9%，橙色 9-11%，紅色高於 11% 以各省首府為圖點，紅色表示陷入暴動區域

### 法國的雙軌僱傭制度：CDI 與 CDD

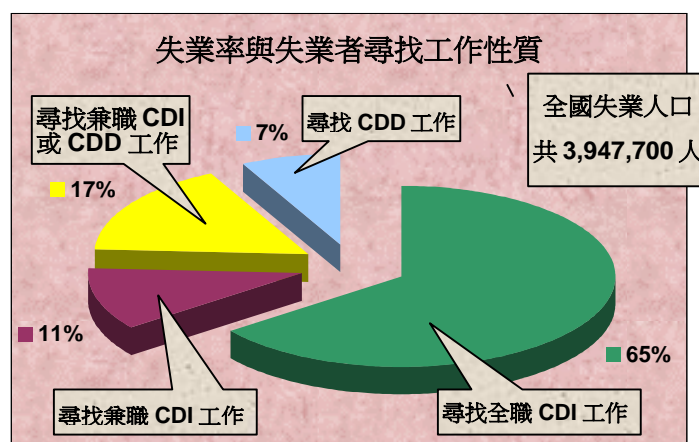
法國勞動法規定，任何僱傭勞動都必須簽訂定型化勞動契約。這類契約依工作性質不同，可概分為不定期工作契約（*contrat de travail de droit commun*，簡稱 CDI）與定期工作契約（*contrat à durée déterminée*，簡稱 CDD）。CDI 之所以稱為不定期勞動契約，主要是因為它沒有固定期限，只要僱主或勞工未提出解僱要求契約即可繼續生效。相對的，只要其中一方提出終止契約要求，契約即可透過法定程序終止。但隨著工權意識抬頭與預防種族歧視，法國在 1973 年後修改《勞動法》，其中規定 CDI 契約僱主必須在試用期滿或有特殊狀況時，提出實際且嚴謹的書面事證，才能解僱員工。這些事證包括因緊縮人事而裁員、裁撤部門或機構的動機、員工個人違反公司紀律、或有不適任情況而必須解僱之具體原因。當事人若認為解僱原因不合理，還可向勞工法庭提起自訴。此外，該次修法雖然未針對事業單位僱用新人的試用期進行規範，但卻規定試用期限須以勞動契約或團體協約方式明訂。根據勞工法庭的實務判例，一般企業的合理試用期大約是一至二個月，公務人員可至三個月，專業行政人員可至六個月。基本上，法國

<sup>6</sup> 資料來源：經濟合作發展組織(OECD)2002 年發佈之《國家統計數據資料》(National Accounts Database, OECD Factbook 2002)。

<sup>7</sup> 資料來源：法國內政部 2005 年 11 月 6 日發佈資料。

勞動法一直到 2002 年為止，都是站在保護勞工的立場上對抗企業主的；實務上，僱主在勞工法庭上所提的申訴理由也經常遭到駁回。因此，1973 年修法之後的大環境，可以說對於勞工權益的保障是一大進步，但也大大限制了企業主在行政管理上的自由，加上解僱爭訟時有所聞、支援性罷工頻傳，不但妨礙企業生產效率，更使中小企業主態度謹慎，不敢隨使用人。

相對於不定期的 CDI，CDD 契約是一種固定期間的定型化勞動協議。所謂的「固定期間」可以是一個確切的日期或一個特殊事件的完成（例如一個季節的結束），若是臨時的職務代理，則可以被代理人返回敘職為終點。但 CDD 也有最低工期保障，限定勞資雙方之契約必須高於十八個月方為有效，在此之前除不可抗力因素，雙方不得終止契約關係。此外還有一種專門的代職契約（*contrat de mission d'intérim*），雖可容許工期低於十八個月，但這屬於特殊契約，同時僱主需負預告之義務。此外，這兩種契約由於期限確定，所以約滿時僱主不需解釋不續聘的原因。但契約（含續約）期間外，若有其他工作實質上延續進行，則 CDD 契約在法律上將自動轉為 CDI 契約，受僱之一方可逕受不定期契約相關規定保障。但 2005 年四月起，新僱傭契約（CNE）和首次僱傭契約（CPE）的出現，卻打亂了原有的制度。雖然 CDD 較 CDI 具有更高的保障性，但由於 CDD 契約是以一定的工期為前提，具有臨時工作契約性質，因此不可能被年輕人接受做為未來長久工作的勞動協議。儘管各種刺激景氣方案都提供定期契約工作機會，但失業人口中，實際上只有 7% 左右願意接受 CDD。



CNE 和 CPE 這兩種勞動契約制度的改革，原本是針對 CDI 的部分進行修正，其重點在於授權企業得以將新進人員的試用期延長至兩年。但為了規避勞動法的限制，CNE 將「試用期」美其名為「職訓期」（*période dite de consolidation de l'emploi*）。但無論名稱為何，新進員工在兩年之內若無法滿足企業要求，僱主隨時可以將其解僱，且預告期間也大幅縮減到一週內。由於法國勞動法長年來限制僱主的解僱權，員工一但進入一家企業之後就很難解僱，即使解僱成功，僱主往往要支付額外的資遣費、訴訟費和新的人事招募與訓練費用，因此容易養成員工

的鐵飯碗心態，從而使企業內部缺乏競爭進取的動力。CNE 與 CPE 草案所規定的資遣費，最高只計算到薪資總合的 8%，相較於退休給付的門檻，僱主負擔減了輕不少，也因此，這項修正立刻得到企業廣泛支持。然而，對任何一種權利的賦予或限制都像兩面刃，保障了僱主難免就打擊到勞工權益，使後者在勞資爭議中處於不利地位。至於失業青年和抗議民眾則普遍認為，如果企業能夠任意炒魷魚，失業情況將更加嚴重。事實上，新制實施後，企業並未明顯增加僱用勞工員額，勞力市場頂多只是透過不斷解僱而使供需流動加速，同時新制提供企業得以非法規避退休金的提撥，並不符合正義原則。

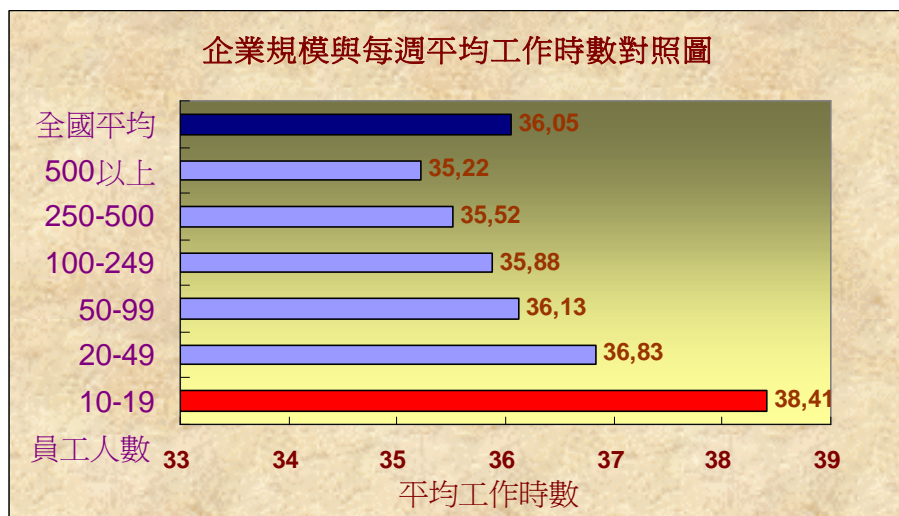
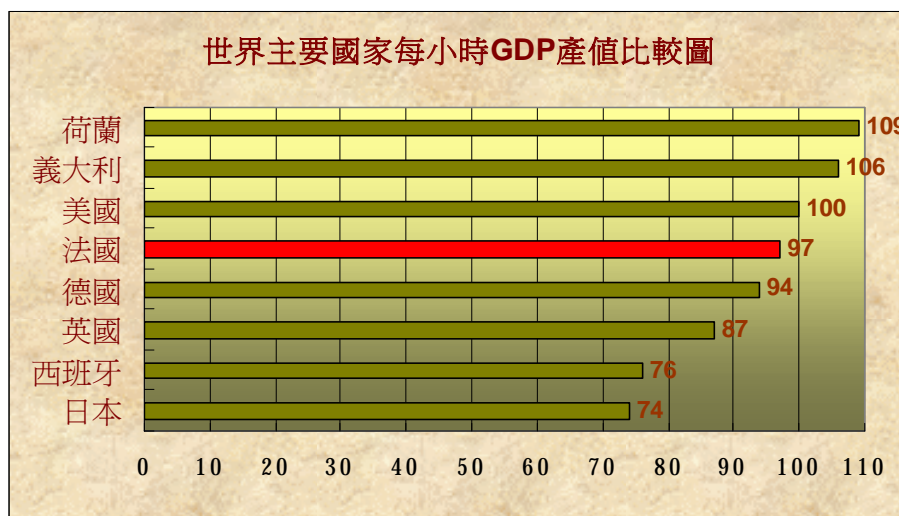
### 個人主義的工作價值與中小企業的發展困境

一個國家的經濟表現除受公部門的政策調控私部門的投資效益影響，更直接取決於主流工作價值與職場文化。法國人對工作的態度，明顯受到個人主義的影響而帶有濃厚的自我中心性格，他們視工作為謀生的必要手段，而非自我實現的核心價值。社會上一般並不把職場成就視為個人著主要成就，因此員工的工作歸屬感較低，根據法國權威機構 CSA 在 2005 年所做的調查，大部分的法國人只是「將工作視為工作」，這與日本「以廠為家」的工作倫理恰好形成強烈對比。相對的，法國人注重個人生活的品質和隱私，不輕易將工作帶回家中，也不輕易接受超時工作的要求，法律不但規定超時工作的上限，更規定僱主必須支付鉅額加班費，這使得企業主必須在效率與成本之間做出抉擇。



許多企業管理者經常問道：「法國人工作夠了嗎？」事實上，法國人的工作時數歷經兩波段的縮減，第一段發生在 1980 至 1982 年間，由每週 41 小時降至 39 小時；第二波發生在 1998 至 2001 年間，由每週 39 小時降至 36 小時（公部門採用歐盟新制的 35 小時）。若以標準化的年工作時數來比較，法國實際勞動人口目前每年工作時數平均不到 1500 小時，遠低於英國的 1684 小時、日本的 1859 小時和美國的 1869 小時。雖然這個數字略高於荷蘭和德國，但這主要是

因為後者有相當高比例的女性從事非全職工作（荷蘭有 70% 的婦女從事兼職工作），因而降低了總體工作時數。若單獨計算全職工作時數，則在 OECD 國家中，法國敬陪末座<sup>8</sup>。



私部門的工作時數與經營成本有著密切關連，在全球化的競爭架構下，規模愈小的企業將愈無法禁得起縮減工時的挑戰。根據 CSA 在 2005 年所做的調查，20 人以下的小企業，每週平均工作時數仍維持在 38.41 小時，500 人以下的企業體，平均工作時數也都在 35 小時以上<sup>9</sup>。與公部門相較，民間企業所要求的工時明顯較長。因此，公部門（含公務部門與公營事業單位）的待遇雖然比不上許多大型民間企業，但由於工作穩定、風險低，因此在就業市場上愈來愈被看好，許多高等學院的菁英或擁有高學歷的應屆畢業生，寧可選擇進入政府或公營部門

<sup>8</sup> 資料來源：經濟合作發展組織(OECD)2002 年發佈之《國家統計數據資料》(National Accounts Database, OECD Factbook 2002)。

<sup>9</sup> 資料來源：同上。

擔任小秘書，而不願進入私人企業，畢竟在 10% 的失業風險下，「鐵飯碗」的磁吸效應不容小覷。

另一個新的發展趨勢，是高科技的快速發展與應用，使民間產業在近幾年裡歷經徹底的自動化與數位化轉型，也因此有效提高了產能。以汽車工業而言，國營的雪鐵龍汽車廠在 1998 年時，平均要花 30 小時才能生產一部當季的 Saxo 房車，到了 2002 年，生產線已經完全自動化，廠方只需花 19.5 小時，就能生產一部主打的 C3 房車，整體產能大幅提高 35%，其他如農牧、工礦、營建產業，更受惠於新科技而帶來驚人利潤。也幸虧能善用科技，因此法國雖然平均工時不長，尚可維持一定的生產效率和國家競爭力。根據官方統計資料，目前法國每小時的 GDP 產值平均為 97 美元，略高於德國的 94 歐元和英國的 87 美元，但這主要是因為大型企業的獲利能力明顯提升。根據財務評估機構的統計，法國在 2002 年時，只有 11500 家企業可能存活到 2050 年；但 2005 年時，至少有 16500 家企業可以在 2050 年仍維持獲利<sup>10</sup>。

### 全球化的挑戰：每年減少 230 萬個工作機會

生產力提高不一定是好事，因為企業的目的在於創造利潤，而新技術的引進不一定意味著降低單位生產成本，但卻無庸置疑地會減低勞力需求，使結構性失業問題加劇。儘管法國許多跨國大企業獲利甚豐，2005 年股市增長平均高達 50%，但大企業僱用員工人數的成長卻與其獲利率不成比例。更可怕的是，根據法國就業與勞動部發佈的統計，若以 2000-2004 年的失業惡化情況做高推估，則法國勞動市場正以每年流失 230 萬個工作機會（佔總就業機會的 10%）的速度在萎縮，其中不乏高知識與高技術部門的工作。最近一次（2001 年）的大規模職業調查更顯示法國已有 17% 的實際勞動人口被迫改變職業狀態（轉業或失業）<sup>11</sup>。如果情況無法得到改善，到 2015 年法國就可能有 90% 的人面臨失業危機。在全球化的激烈競爭下，企業合併與資本積累乃是大勢所趨，而傳統中小企業的萎縮也似乎是無可避免的趨勢。在此過程中，大企業對於獲利能力與投資風險的控管能力將是企業存活的兩大要件。弔詭的是，大企業未必會冒著高風險去賺取高利潤（許多法國企業寧可選擇較為穩健的措施，而銀行和財團也試圖縮減對風險資本的投資）<sup>12</sup>。減碼投資不但阻礙企業獲利的良機，也間導致成歐洲勞動市場的疲軟，使實質工資水準無法有效提高（潛在的通縮危機）。在全球化的競爭態勢下，法國的大企業紛紛將瘦身與裁員視為維持企業競爭力的主要指標，這使得經

<sup>10</sup> 資料來源：法國國家統計與經濟研究所(INSEE)2002 年發佈之《經濟與統計》月報 (Economie et statistique) 第 354 期，2002。

<sup>11</sup> 資料來源：法國《挑戰月刊》(Enjeux) 第 212 期，2005 年四月號，頁 72。

<sup>12</sup> 以銀行集團的資金流向而言，法國 2001 年在歐洲地區的投資基金增加了 24%，2002 年的法國總資本積累增加了 27%，但這些熱錢並未有效釋出，以致 2003 年第一季的風險資本投資竟然縮減了 35%（降至 2 億歐元左右。資料來源：法國《挑戰月刊》(Enjeux) 第 195 期，2003 年十月號，頁 40。

濟復甦景氣與就業景氣之間的關連日益薄弱，同時也將不斷引發工會抗爭，其中又以國營企業的問題最為嚴重（營運積效不振的國營企業尋求私有化，但這通常意味著大規模裁員）。與此同時，中小企業的生存空間則遭到大企業擠壓而不斷萎縮，而傳統中小企業又是勞力供需相對較為穩定的板塊；因此，中小企業的萎縮將直接衝擊就業市場上的供需平衡，使失業問題更為複雜。

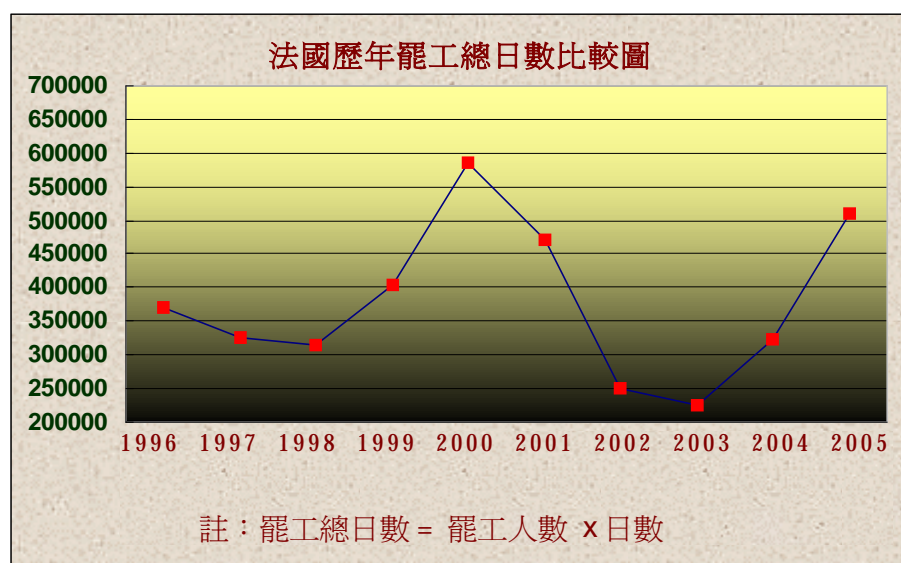
對於 15-24 歲的年輕世代而言，高學歷已不再能保證得到一份足以謀生的工作。根據統計，擁有大學學歷（Bac+4）的畢業生，平均要花上一整年的時間，才能得到第一份工作。一批批急著尋找工作的職場新人，在無法順利進入大企業和公部門的情況下，只能在每年六月的畢業潮裡，與大批失業者爭奪勞力市場中有限的資源。這些勞力市場中被挑剩的工作通常是傳統方式經營的中小企業，它們缺乏發展前景，而且沉重的稅賦也使這些企業主難以調整體質以提升競爭力，這又使得他們難以開出優厚條件留住人才，而留下來的員工多半不具競爭力，偏偏又礙於法令無法任意解僱這些不適任的員工。加上嚴格的財稅稽查與會計制度，使得資金出現問題的企業信用更加緊縮，許多找不出紓困之道的中小企業被迫宣佈破產。歐洲的中小企業長年來就是陷入這種惡性循環的夢魘，根據歐盟執委會財經研究小組在今年 3 月 28 日發佈的統計資料，2005 年歐盟境內約有 14 萬家企業因為過於嚴苛的法律規定而被迫宣佈破產，而法國是受害最嚴重的國家之一。但政府該如何在「不違反公平競爭的前提下提供企業紓困貸款」，則又牽涉到各國間複雜的公約與商業協定，因此這個問題在短期內難以獲得解決。

### 流產的改革與新自由主義的挫敗

法國就業改革的紛擾，同時也反映出左右政黨在理念上的角力。特別是，左派將反 CPE 法案視為抵禦新自由主義（neo-liberalism）入侵的重要關鍵。在歐盟統合與全球化浪潮的夾擊下，歐陸傳統的「福利國家」信念（État-providence）正面臨新自由主義的強烈挑戰。右派政權強調自由市場機制與企業效率，與英美提倡的新自由主義不謀而合。而左派政黨則強調公平正義的價值，企圖藉由社會福利與社會安全制度來建立長治久安的社會，也與歐盟的集體安全機制理念相互呼應。福利國家的概念是歐洲歷經兩個半世紀以來工農革命的慘痛代價才確定的路線，法國民眾和左派知識份子絕對不可能輕易放棄。事實上，法國 1973 年之所以會立法限制解僱，除了基於保障勞工權益，另一個主要的用意就是為了減低勞動力的流動，以穩定社會生產要素。但由於民間部門的體質不佳，勞工不但具有高度流動性，而且隨時處於失業的恐懼之中。根據法國《Enjeux》雜誌 2005 年的調查，民間部門中年資低於兩年的員工流動率特別高，也因此，在改革就業法的浪潮中，出現了兩年試用期的條款。不過，前述調查研究也指出，在年資低於兩年的企業新進員工中，有 12.4% 的受薪者擔心自己可能在明年失業，而在 1980 年時，只有 4.5% 的人會擔心丟掉飯碗。

引發就業法改革暴動的另一個推波助瀾的因素，則始於 90 年代後出現在歐洲

各地的反全球化社會運動。事實上，許多法國經濟學家和社會學家都對於全球化的發展提出強烈質疑。著名的法國經濟學家（現為法國國家經濟分析資政）阿格里耶塔（Michel Aglietta）曾愷切指出：「我們曾以為全球化可以同時使所有國家受益。但 50 年來的經驗顯示，全球富國與窮國的人均國民所得差距，是由一倍擴大到五倍、再擴大到 50 倍。這些不公平必須要有一個純正的反轉，才能使全球化的性質有徹底的改變，這也是全球化在下一個階段的主要挑戰」<sup>13</sup>。而已逝法國社會學大師布爾迪厄（Pierre Bourdieu）更明白指出：「這是一個由新自由主義論述所建構的經濟模式，這個經濟模式將美國經濟的特例普遍化，從而賦予美國經濟巨大的優勢，因為這一模式是以美國經濟的存在來合法化其存在；但它其實是建築在某些預設上：第一，經濟是一個單獨區隔的領域，受自然而普遍的法則支配，所以政府不應阻撓；第二，市場是民主社會裡能有效及公平的組織生產與交換的最佳工具；第三，全球化要求縮減國家支出，特別是有關就業及社會保顯的社會權益上，因為這方面的開支被認為耗費巨大且運作不佳」<sup>14</sup>。質言之，全球化與新自由主義所標榜的美式競爭與效率，只是美國全球利益的投射。這種觀點隱然將社會福利與社會安全系統的支出視為多餘的投資，因此直接衝擊長久以來的歐洲社會安全觀念。但貿然變法，縮減社會福利與安全事項的支出，不但將帶來更多不安定的因素，更不可能被習慣社會福利國家制度的法國人縮接受。可惜，在經濟效率與社會安全中，德爾班內閣選擇了前者。



於是，大批失業青年與籠罩在長期且不確定的失業威脅下的受薪階級紛紛走上了街頭。全國三大工會系統串連青年學生組織，加上 400 萬產業後備軍與公民

<sup>13</sup> Michel Aglietta, 經濟民族主義的轉折，發表於法國《挑戰月刊》(Enjeux) 第 191 期，2003 年五月號，頁 59-62。

<sup>14</sup> Pierre Bourdieu, Contre feux II. Pour un mouvement social européen, Paris, Raison d'Agir, 2001。此處部分譯文參考孫智綺中譯，《以火攻火》，2003。台北：麥田。頁 32-33。

運動聯盟的推波助瀾，終於引發一波波銳不可當的抗議浪潮。從這個角度來看，我們不難理解為何德維爾班內閣與工會的幾次協商均以談判破裂收場。許多厭倦罷工罷課的民眾固然反對示威，期待恢復秩序，但這並不表示支持政府的改革。而德維爾班個人的聲望也因此受到重挫：根據 TNS-Sofres 所做的調查，2005 年二月時，他個人聲望最高時曾有 49% 的支持度，到了 2006 年四月，已驟降到 29%。相對的，他的主要競爭對手薩科齊（Nicolas Sarkozy），支持度在 2006 年二月時曾一度降至 44% 的谷底，但四月之後已逐漸回穩至 51%，可謂後勢看好<sup>15</sup>。在某種程度上，這幾乎等於提前宣佈德維爾班在 2007 的總統大選中出局。另一邊，自 2002 年以來好不容易才平息的工會抗爭風潮，也因為這場改革之火而愈燒愈烈，2005 年底的幾波示威，已使罷工總日數重新攀上高點，單是估計 10 月中到 11 月中的暴動，一個月之間造成的破壞和社會損失就高達 5500 萬歐元<sup>16</sup>。今年以來的動盪，預估將使 2006 年度的罷工總數創下歷史新高。左右陣營和工團代表在堅持己見之餘，又該如何計算這高昂的社會成本？

---

<sup>15</sup> 資料來源：TNS-Sofres 調查公司，2005 年 5 月至 2006 年 5 月民眾支持度統計。

<sup>16</sup> 資料來源：法國 SMACL (Assureur de Nombreuses Collectivités Locales) 2005 年 11 月 10 日發佈的估算。