

104 年公務人員高等考試三級考試試題

類 科：勞工行政

科 目：勞資關係

- 一、勞動經濟學暨勞資關係學者 Bruce E. Kaufman 在比較勞資關係與人力資源管理兩個研究領域差異時指出：「人力資源管理對於促進受僱者利益採取工具性的途徑，勞資關係則把受僱者利益看成是極重要的獨立最終目標。」請說明並分析這段話的涵義。(25 分)

【擬答】

BRUCE E. KAUFMAN「人力資源管理促進受僱者利益之工具性的途徑，勞資關係受僱者利益之重要獨立最終目標」其涵義，分述如下：

(一)人力資源管理促進受僱者利益之工具性的途徑，分述如下：

企業人力資源管理制定受僱者利益之相關措施，明定企業「工作規則」或管理制度，加以實施作為提升受僱員工之利益；惟人力資源管理，乃依企業或雇主單方的意思而為之，實施之直接目的提供受僱員工績效，滿足企業經營目標；另間接目的則滿足受僱員工職場或自身的利益，故企業人力資源管理，促進受僱者利益之工具，進而言之，企業實施人力資源管理即是促進受僱者利益之工具性的途徑。

依〈勞動基準法〉第七十條規定，雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就工作時間、休息、休假、工資等事項訂立「工作規則」，報請主管機關核備後並公開揭示之。同法第七十一條規定，「工作規則」，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。

由上述規定，企業訂定「工作規則」屬強制規定，足徵人力資源管理促進受僱者利益之工具性的途徑。致於30人以下企業或雇主實施管理制度，亦從雇主角加以設計，人力資源管理促進受僱者利益之工具性的途徑。

(二)勞資關係受僱者利益之重要獨立最終目標，分述如下：

依學者DUNLOP修正的勞資關係系統，集體協商(我國則稱之「團體協約協商」)是勞資關係漸利或維持的最重要轉化基制，重視勞資關係之企業或雇主二方之間關係之維持均須透過「團體協約協商」，訂定團體協約，用以維護勞資關係於良好和諧狀況。

依〈團體協約法〉第六條規定，「團體協約協商」二方各須推派協商代表，以利協商之進行。同法第十二條規定，團體協約得約定下列事項：

1. 工資、工時職業災害補償、撫卹等勞動條件。
2. 企業內勞動組織之設立與利用、勞資爭議調解之設立及利用。
3. 團體協約之協商程序、適用範圍及和諧履行協約義務。
4. 工會之組織、運作、活動及企業設施之利用。
5. 參與企業經營與勞資合作組織之設置及利用。
6. 申訴制度、促進勞資合作、教育訓練、安全衛生等事項。
7. 其他當事人間合意之事項。

企業重視勞資關係者，定依照〈團體協約法〉規定，二方針對法定有關受僱員工之權益進行協商，並落實於團體協約，基於二方誠信原則訂定團體協約，且二方應遵守，以維持良好勞資關係。

「團體協約」與「工作規則」均規範受僱員工之利益，然前者基於雙方誠信評等原則，簽定二者關係的主要內涵，勝過後者由企業或雇主訂定滿足受僱員工之內涵。

總而言之，勞資關係及人力資源管理均以提升受僱員工之利益；但以長期勞資關係角度觀之，重視勞資關係者優於僅實施人力資源管理而維護受僱員工利益。

二、在我國公會自由化與自主化的趨勢下，產業工會未來的發展頗值得期待；然而勞動法對產業工會的保障似乎不如企業工會。請據以討論產業工會對勞工集體力量運用值得期待的理由，以及在未來發展上可能會遭遇的困難。(25分)

【擬答】

依〈工會法〉第六條規定，產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。

(一)產業工會集體力量運用值得期待理由，分述如下：

1. 結合相關產業內之勞工力量

依〈工會法〉第十三條規定，組織工會應有勞工三十人以上之連署發起，組成籌備會辦理公開徵求會員、擬定章程及召開成立大會。

工會自由化後，勞工 30 人以上之企業紛紛籌組企業工會；惟我國企業仍以微型或小型居多，此類企業工會若能加入產業工會，將增強其團體協約協商之力量。

另未組成企業工會者，此類相關產業之勞工，產業工會是其最適當的加入工會。

2. 吸收宣告解散之勞工力量

依〈工會法〉第三十七條第一項規定，工會有下列情形之一者，得經會員大會或會員代表大會議決，自行宣告解散：破產、會員人數不足。

依〈工會法〉第三十七條第二項規定，工會無法依前項第一款至第三款規定自行宣告解散或無從依章程運作時，法院得因主管機關、檢察官或利害關係人之聲請解散之。

此類相關產業之勞工，產業工會是其最適當的加入工會。經由僱業工會維護其勞動條件。

3. 代行會員團體協約協商之責

依〈團體協約法〉第六條第二項規定，..協商資格之勞方，包括「會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。」。

產業工會向勞工會員知雇主提出團體協約之協商時，推選協商代表，與雇主就勞動條件進行協商。

(二)產業工會未來發展遭遇的困難，分述如下：

1. 個別(勞工)會員或企業工會結合產業工會

會員工會之企業工會，產業工會若有助於其與雇主團體協約之協商，二者結合是穩定；但團體協商助益小、企業工會幹部更迭時，(會員工會)之企業工會將與產業工會漸行漸遠。

另未組成企業工會之勞工，其流動率高，一旦自雇主離職，將同步退出產業工會，減弱產業工會之發展。

2. 經費難長期維持足夠財源

依〈工會法〉第二十八條規定，會員工會對工會聯合組織之會費繳納，應按申報參加工會聯合組織之人數繳納之。但工會聯合組織之章程另有規定者，從其規定。

前項繳納會費之標準，最高不得超過會員工會會員所繳會費總額之百分之三十，最低不得少於百分之五。但工會聯合組織之章程另有規定者，從其規定。

惟小型企業工會因規模小，工會經由工會會費收入，十分有限，依〈工會法〉第二十八條規定，會員工會對工會聯合組織之會費繳納，應按申報參加工會聯合組織之人數繳納之。此負擔恐為企業工會甚大負荷，長期是否能負擔，恐令人質疑，致影響產業工會財源的穩定。

公職王歷屆試題 (104 高考)

另未組成企業工會之而加入產業會員，其流動率高，對產業工會之會費繳納，十分不穩定。

基於上述二個理由，產業工會之財源不足，有礙產業工會未來發展。

三、根據我國勞資爭議處理法之規定，勞資爭議在那些情況下勞方不得罷工？並請評論這些規定。

(25 分)

【擬答】

依〈勞資爭議處理法〉規定，勞資爭議在那些情況下勞方不得罷工，分述如下：

(一)權利事項之勞資爭議之限制及例外

勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為；權利事項之勞資爭議，不得罷工。

雇主、雇主團體經中央主管機關裁決認定違反〈工會法〉第三十五條、〈團體協約法〉第六條第一項規定者，工會得依〈勞資爭議處理法〉為爭議行為。

雇主若有不當勞動行為，且經裁決其違法，贊同工會得依本法為爭議行為。

(二)對象的限制

一、教師。二、國防部及其所屬機關(構)、學校之勞工，不得罷工：

高中(職)及大學升學考試，我國教育制度既有制度，且服兵役為我國徵兵制度，不贊同教師發動爭議行為。

國防部及其所屬機關(構)、學校之勞工，不贊同發起罷工，以避免嚴重衝擊國家安全及社會秩序之維護，進而不利經濟穩定。

(三)產業的限制

下列影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工：

1. 自來水事業。

2. 電力及燃氣供應業。

3. 醫院。

4. 經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結算、保管事業及其他辦理支付系統業務事業。

前項必要服務條款，事業單位應於約定後，即送目的事業主管機關備查。

提供固定通信業務或行動通信業務之第一類電信事業，於能維持基本語音通信服務不中斷之情形下，工會得宣告罷工。

第二項及第三項所列之機關(構)及事業之範圍，由中央主管機關會同其主管機關或目的事業主管機關定之；前項基本語音通信服務之範圍，由目的事業主管機關定之。

罷工僅工會暫時向雇主拒絕提供勞務，前揭產業攸關國家及社會公共利益，贊同將之局限於「限制性罷工」情況係實施。

(四)重大災害發生的限制

重大災害發生或有發生之虞時，各級政府為執行災害防治法所定災害預防工作或有應變處置之必要，得於災害防救期間禁止、限制或停止罷工。

重大災害發生攸關國家或社會公共利益，勞工利益不應超過國家及社會利益，贊同主管機關視災害情況，於災害防救期間禁止、限制或停止罷工。

四、在全球化情勢下，跨國企業活動頻繁，而國家內的工會力量卻逐漸式微，國際勞工運動為促進及捍衛全球勞工權益也調整其策略與行動。請以國際工會聯盟(International Trade Union

Confederation) 為例，說明其在組織與工作上因應全球化情勢的做法。(25 分)

【擬答】

全球化興起，衝擊各國工會的功能，悲觀論者，認為全球化已埋葬了會的功能。不論是工會本身或學者對於全球化不力工會之衝擊，均甚為擔憂。

(一)全球化造成工會之失能，其原因不外幾種，分述於下：

1. 勞動型態調整

非典型勞動日漸興起，非典型受僱勞工增加，其任職企業工作時間短，忠誠度低，僱加入工會比率較低。

2. 勞資關係分權化

全球化之下，政府對企業較為寬鬆的管制，加上企業提出心的管理策略，左右受僱員工傾向企業，使得勞資關係分權化及企業層級化。

3. 集體協商受制於提升競爭力

因應全球化之國際競爭，團體協約之協商時，企業訴之提升競爭力下，弱化了團體協約之協商的效果。

(二)「國際工會聯盟」成立及因應全球化情勢的做法

全球化下各國工會密度降低，工會合併之聲日起，2006年10月底，「國際自由工會聯合會」和「世界勞工聯合會」宣布合併為「國際工會聯盟」(ITUC)。

此舉團結世界各洲國際工會組織，包括：「國際自由工聯」、「歐洲工會聯盟」、「世界工會聯合會」等工會，整合各組織成單一國際工會，其發揮統整的工會功能，方足以與全球化在各地築依的重大衝擊。

「國際工會聯盟」的主要工作是遊說國際組織在全球範圍內維護工會法，組織保護環境和維護社會公正的運動。

因應全球化的衝擊，九十年代以來的國際勞動人權發展出兩個主要的方向：

1. 第一個目標：以「國際自由工會聯盟」(ICFTU)為主，結合其他國家的非政府組織，在「世界貿易組織」(WTO)和「國際勞工組織」(ILO)，推動實施國際核心勞動基準。

2. 第二目標：要建立核心勞動基準，做法上建立跨國勞動檢查的機制。

跨國勞動檢查要求全球各地的勞動者逐漸受到同樣的勞動基準的保護，美國和歐洲非政府組織發起的跨國勞動檢查制度正在快速的成長，並且已經獲致一定的成果。

「國際工會聯盟」採用了97個不同指標來評估製作全球範圍的勞工權利被保護現狀的索引數據。

指標的核心是勞工人員(1)加入工會組織、(2)獲取集體談判的權利，及(3)通過正當程序獲得法律保護的權利。該報告評估了139個國家的勞工權利狀況。

「國際工會聯盟」2014年「全球勞工權利指數最差國家的調查報告中將美國與肯亞同列最差6個等級中的第4級，其理由是美國對於勞工的集體協商權、罷工權及加入工會等基本權益，未能善盡保障之責。

全球化衝擊到世界各國工會密度及功能，促成各洲之國際(聯合會)工會整合為「國際工會聯盟」，統一組織及運作，以維護是介各國受僱勞工的權益。