

勞資關係講義

第一回

404472-1



社團法 人 考友社 出版發行

勞資關係講義 第一回



第一講 緒論.....	1
命題大綱.....	1
重點整理.....	2
一、勞工問題.....	2
二、勞動三權.....	7
三、勞資關係系統理論.....	9
四、集體協商與政府規範的勞資關係.....	13
五、勞工法.....	16
精選試題.....	25

第一講 緒論



命題大綱

- 一、勞工問題
 - (一)勞工問題之產生
 - (二)勞工問題之演變
- 二、勞動三權
 - (一)勞動三權之意義
 - (二)勞動三權之關係
 - (三)政府之介入
- 三、勞資關係系統理論
 - (一)鄧勒普與勞資關係系統理論
 - (二)勞資關係系統之轉化機制
- 四、集體協商與政府規範的勞資關係
 - (一)集體協商型
 - (二)政府規範型
- 五、勞工法
 - (一)勞工法之意義
 - (二)勞工法之性質
 - (三)勞工法之法令依據
 - (四)勞工法之立法原則
 - (五)勞工法之分類
 - (六)我國之勞工法



一、勞工問題

(一)勞工問題之產生：

勞工問題的緣起可追溯自工業革命，工業革命是人類歷史的分水嶺，它改變了人類的生產方式，也改變了人類的思想。隨著歷史的演進，工業革命帶來的勞工問題也不斷在變化。

1. 歷史沿革：

- (1) 蒸汽機的發明：十八世紀時，英國人發明了各種動力機器，取代原有的手工生產方式，尤其是 1765 年瓦特（James Watt）發明蒸汽機，使用在棉紡織工業上，成為現代工廠制度的起源。
- (2) 當時較為富有的工匠師傅為了滿足市場對產品的大量需求，成立工廠，購置生產機具，僱用工人，從事各類產品的生產。
- (3) 1776 年，英國政治經濟學家亞當斯密（Adam Smith）發表《國富論》（The Wealth of Nations），鼓吹自由放任思想（laissez faire），其中涵括以下三個原則：

① 經濟的個人主義：

每個人的經濟行為都是以自利心為動機，只要不違反公正的原則，個人可以自由運用勞力和資本，追求自己的利益；個人利益增加，就代表社會利益增加。

② 自由競爭：

財貨與勞務的價格應該循著自由競爭的機制，由市場中的供需法則來決定，不可有壟斷與關稅保護。

③ 自然法則：

政府的職責是維持秩序、保護生命財產的安全，對於經濟事務，最好不要去干涉，使整個社會經濟在符合自然法則的情況下運作。

- (4) 歷史學家湯恩比（Arnold Toynbee）在描述 1760～1840 年間英國經濟

發展情況時指出，蒸汽機與《國富論》「破壞了舊世界，創造了新世界」，這種劇烈的變革稱為「工業革命」（Industrial Revolution）。

- (5)工業革命在十九世紀傳到法國與比利時，並且相繼散播到德國、美國東北部、俄國、義大利與奧匈帝國，乃至於整個世界，成為人類歷史上一個重要分水嶺。
- (6)工業革命帶來了現代的勞工問題。由於動力機器的使用，形成了工廠制度，工廠是一種生產組織，其中包括兩類不同身分的人：

①資方：

一類是工廠的廠主，或稱「資本家」，他們擁有生產工具，也僱用工人，所以又稱「雇主」，他們本身親自或者由聘用的管理者代表他們，支配與管理組織裡的一切人員與事務。

②勞方：

工廠裡的另一類人是「勞工」，他們受廠主僱用，領取工資並從事生產工作。雇主與勞工在這種組織裡形成一種互相依賴的關係，這就是勞資關係的緣起。

- (7)自由放任思想為雇主獲取更高的利潤提供了正當性，雇主為了降低生產成本、提高利潤，盡可能地壓低工資、延長工時、忽視安全衛生，一般家庭為求溫飽，往往全家人進入工廠工作，於是工廠裡充斥著童工、女工，工作環境則惡劣無比，使得勞工的境遇極為悲慘。上述這種情況被視為「剝削」（exploitation），而勞工的工作場所被稱為「血汗工廠」，現代勞工問題就在這種「血汗工廠」中形成。

2.勞力商品化：

- (1)勞力是一種生產要素，在資本主義的經濟體制下，勞力在觀念上被視為一種可以買賣的商品，雇主需要勞力從事生產，就到勞動市場上購買，價格則由市場上那隻「看不見的手」決定。當需求大於供給，價格就高，當供給大於需求，價格就低。
- (2)工業革命時期，原本依賴手藝、自主經營維生的手工工人，因為其產品無法與機器製造的產品競爭，不得不進入工廠謀生，而鄉村地區也因農業生產過程逐步機械化，迫使剩餘勞力湧向都市的工廠。這種情況造成勞力的供給遠大於需求，於是勞力的價格普遍極低。
- (3)因應市場法則，一般商品的擁有者可以保留該商品，等待價格合理

時才出售，也可以囤積商品，等待高價時才出售。但勞力有別於一般商品，它無法保留或儲存，也不能等到勞動市場上價格合理時才出售，因為勞工必須靠勞力來換取生活所需。

3. 勞工的屬性：

勞力商品化的結果，決定了勞工的屬性。當勞力被視為商品，而且這種商品的供給無虞，勞工與雇主之間的依賴關係就出現「不對稱」的情況。換句話說，勞工對雇主的依賴遠大於雇主對勞工的依賴，或者說勞工「從屬於」雇主。勞工的這種從屬性分別表現在：

(1) 經濟上的從屬性：

個別勞工對雇主的依賴主要是經濟上的，因為雇主有能力對勞工實施下列三重控制：

- ① 勞工為了生存必須出賣勞力，雇主則可以決定是否要購買，這是雇主對勞工可能施展的第一重控制。
- ② 工人們都想得到工作，所以在出售自己的勞力時，會與其他工人互相競爭、降價求售，這自然使得雇主得利，雇主可以決定購買勞力的價格，也就是決定給付工人的工資以及其他勞動條件，這使得雇主可以對勞工施展第二重控制。
- ③ 勞工出售勞力所得，必須用來購買生活所需的一般商品，這些商品都是雇主們所生產，雇主可以藉著操縱商品的價格，對勞工施展第三重控制。

(2) 人格上的從屬性：

- ① 勞力除了無法保留或儲存之外，它與其他一般商品還有一個重要的差別，那就是一般商品的擁有者與該商品是分開的，而一位工人與其所擁有的勞力則是無法分開的。
- ② 勞力附著在個別勞工身上，因此勞工是勞力交易的主體，同時也是客體。舉例來說，當工人 A 與他的雇主簽訂了勞動契約，就法律上來說，A 的勞力是屬於雇主了，但是「工作」需要 A「這個人」來完成，亦即雇主必須要 A 將身體與智能上的能力使用到具體的工作上，所以雇主向 A 購買勞力的同時，A 也被納入到雇主的事業組織之內。
- ③ 在事業組織內，雇主決定勞力給付的時間、數量以及勞動過程；當雇主認為勞工有違反紀律、妨礙生產程序時，勞工得接受處罰

。換言之，勞工要服從雇主的指揮、命令、監督、懲罰，雇主對勞工甚至可以恣意而為。因此，勞工隨著出售自己的勞力，將人格置於雇主的控制之下。

(二)勞工問題之演變：

工業革命初期的勞工問題產生在製造業的工廠之內，主要的問題包括工資、工時、童工、女工、工作環境等，這些問題環繞著個別勞工的低劣勞動條件。工業革命之後的兩百年來，由於勞工意識逐漸覺醒、人類觀念日益進步、技術與產業發展日新月異，勞工問題的性質與內涵也隨之演變。總的來說，勞工問題大致朝著三個方向演變，茲將說明如下：

1. 從個別發展到集體：

(1) 個別勞工經濟上與人格上的從屬性使他們處於相對弱勢地位，想要靠一己之力爭取權益，幾乎毫無可能，勞工們逐漸意識到只有團結起來，共同向雇主爭取權益才能改善待遇。

(2) 當工廠制度發展到某種程度，聚集在同一個工廠中的工人們，產生集體意識，提供他們成立組織的條件。

(3) 受自由放任思想的影響，社會上普遍認為，經濟領域中的事項應該由個人與個人之間的契約來決定，任何人如果試圖聯合他人來扭曲勞動市場供需的運作，就是阻礙交易秩序。影響工商業發展。因此，勞工的團結行動不僅受到雇主的無情打壓，也被政府嚴加禁止。

① 英國早期盛行一種「刑事共謀罪學說」(Criminal Conspiracy Doctrine)，主張某些行動由個人單獨採取是合法的，可是共同行動則違法。例如個別工人要求雇主增加工資、減少工時、改善勞動條件屬於合法行為，如果工人聯合起來向雇主要求則違法，構成刑事上的共謀犯罪行為。在這個學說的主導下，英國在 1799 年及 1800 年兩度通過「結社法」(Combination Acts)，嚴禁工會組織。

② 美國早期也受刑事共謀罪學說的影響，例如 1806 年美國費城 (Philadelphia) 的鞋匠工會 (Federal Society of Journeymen Cordwainers) 對工資不滿，向雇主遞交一份工資費率表，並且拒絕替不按費率表給付工資的雇主工作，雇主因而提起訴訟，法院判決鞋匠們意圖提高工資，係非法地進行共謀犯罪，因此處以罰款。

2. 從工廠內延伸到工廠外：

- (1)個別勞工的勞動條件低劣，不僅影響到勞工的工作生活，也會影響到家庭生活。更嚴重的情況是，找不到工作的人陷入貧窮與飢餓，不得不行乞、偷竊、搶劫，衍生出許多社會問題。
 - (2)環繞著勞工結社的種種問題，不僅影響勞資雙方，有時也脫離了工作場所的範圍，涉及到政府，例如勞工能否組織與參加工會、有無權利與雇主協商工資與勞動條件、可否罷工等等，往往與政府的態度有關。當勞工對勞動條件不滿，進行罷工或抗爭，自然會波及社會治安，甚至整個國家的經濟發展和國際關係。
- 3.從單純變得複雜：

隨著社會變遷、技術革新、思想進步、產業變遷，勞工問題自然會由單純變為複雜。

- (1)二十世紀人類社會的變化遠比十八、十九世紀為大，儘管過去的勞工問題仍然存在，不過內涵已大不相同，例如工資問題已由工資過低演變成最低（或基本）工資應如何訂定的問題；工時問題已由工時過長逐漸演變為彈性工時、變形工時的問題。
- (2)許多新的勞工問題也不斷出現，而且影響勞工問題的因素也持續改變。例如：
 - ①1930 年代，受到經濟不景氣的影響，工業國家出現嚴重的失業問題。
 - ②1960 年代，人權觀念普及，勞工福利、工作場所的種族與性別歧視問題逐漸受到關注。
 - ③1970 年代，先進工業國家的服務業崛起，受僱從事心智活動的勞工人數愈來愈多，白領勞工的工作時間、結社權利等成了新的問題。
 - ④1980 年代，由英國開始擴散的國營事業民營化風潮，導致許多勞工因組織變革而失業，他們的資遣費與退休金補償問題相當複雜。
 - ⑤1990 年代，派遣勞工、外包、臨時工等彈性勞動力的使用開始流行，這些新型態的僱用關係該如何規範，引起廣泛討論。
 - ⑥二十一世紀，每個國家都面臨全球化的新時代，勞工問題已經從國內問題演變成為跨國性的問題。

二、勞動三權

勞資雙方共同解決問題要先使雙方地位與權力能夠對等，所以國家必賦予並保障勞工應有的某些權利，這些權利就是團結權（right to organize）、集體協商權（right to bargain collectively）與爭議權（right to dispute），也就是所謂的「勞動三權」。

(一)勞動三權之意義：

1.團結權：

(1)是指勞工爲了維持或改善其勞動條件，並且以進行集體協商爲目的，而組織或加入工會的權利。

(2)由於個別勞工與雇主協商工資與工作條件，往往處於極爲不利的地位，因此應該容許他們組成團體，由該團體代表他們與雇主協商，才可能具備與雇主對等的地位及力量。

2.集體協商權：

是指勞工藉著團結權組成的工會，有與雇主或雇主組織協商勞動條件及相關事項的權利。

3.爭議權：

是指工會在與雇主協商時，有進行爭議行爲（如罷工、怠工）的權利。爭議行爲是一種抗爭行爲，其行使之目的在於向雇主施壓，以確保協商地位的對等。

(二)勞動三權之關係：

1.團結權是集體協商權與爭議權的根源，如果勞工沒有團結的自由，就無法形成對雇主行使對等協商的組織與力量，協商權與爭議權根本無法實現。

2.集體協商權是三種權利的核心，勞工實現團結權的目的是希望透過與雇主協商，達成維持或改善勞動條件的協議。

3.集體協商要能貫徹，必須有爭議權作爲後盾，也就是當集體協商被雇主不當阻撓時，勞工可以採取爭議手段，迫使雇主重新坐上談判桌或放棄無理的要求，所以爭議權又可說爲集體協商權之手段。

4.勞動三權合在一起才能確保勞工的生存與工作權益，三者缺一，都無法扭轉勞工先天上的弱勢地位。

(三)政府之介入：

勞資關係是在一個特定的法律環境裡運作，而政府在這個法律環境



一、「勞動三權」是指團結權、集體協商權與爭議權，請分別論述勞動三權的意義，並說明此三權之間的關係是如何？

答：(一)勞動三權之意義：

1. 團結權：

是指勞工為維持或改善其勞動條件，並且以進行集體協商為目的，而組織或加入工會的權利。由於個別勞工與雇主協商工資與工作條件，往往處於極為不利的地位，因此應該容許他們組成團體，由該團體代表他們與雇主協商，才可能具備與雇主對等的地位及力量。

2. 集體協商權：

是指勞工藉著團結權組成的工會，有與雇主或雇主組織協商勞動條件及相關事項的權利。

3. 爭議權：

是指工會在與雇主協商時，有進行爭議行為（如罷工、怠工）的權利。爭議行為是一種抗爭行為，其行使之目的在於向雇主施壓，以確保協商地位的對等。

(二)勞動三權之關係：

1. 團結權是集體協商權與爭議權的根源，如果勞工沒有團結的自由，就無法形成對雇主行使對等協商的組織與力量，協商權與爭議權根本無法實現。

2. 集體協商權是三種權利的核心，勞工實現團結權的目的是希望透過與雇主協商，達成維持或改善勞動條件的協議。集體協商要能貫徹，必須有爭議權作為後盾，也就是當集體協商被雇主不當阻撓時，勞工可以採取爭議手段，迫使雇主重新坐上談判桌或放棄無理的要求，所以爭議權又可說為集體協商權之手段。

3. 勞動三權合在一起才能確保勞工的生存與工作權益，三者缺其一，都無法扭轉勞工先天上的弱勢地位。

二、請說明「集體協商」在勞資關係中的意涵，以及集體協商的功能。

答：(一)「集體協商」在勞資關係之意涵：

集體協商是指一個勞資雙方共同決定工資、工時、工作條件的過程，在這個過程中，雙方本諸誠意談判，訂出一個協約，然後執行這個協約。換言之，集體協商是希望勞資雙方透過談判達成協議，簽訂一個團體協約，其中包含各種規範雙方關係的實質性和程序性的規則，然後雙方在團體協約有效期間內共同遵行之。

(二)集體協商的功能：

1. 達成維持或改善勞動條件的協議。
2. 達成共同協議，使企業順利運作。
3. 透過工會與雇主的協商，提供個別勞工相當程度的保障。

三、面對知識經濟時代，當前社會思潮往往以人力資源管理的理念及措施，替代集體協商機制。面對這種趨勢，勞資關係與人力資源管理的關聯性為何？

答：(一)聚焦於僱用與工作場所的議題：

勞資關係與人力資源管理的共同焦點都在工作領域，它們都對雇主與受雇者之間的關係具有高度興趣，也關切工作程序與體制對受雇者、乃至於對經濟與社會的影響。

(二)關注雇主、工會與政府政策：

勞資關係與人力資源管理都探討雇主、受雇者與政府三者處理勞工問題的方法。勞資關係主要強調工會與政府在這方面的角色與貢獻，但也把雇主看成是重要的行為主體；人力資源管理主要強調雇主的角色與貢獻，但也會考量工會的角色與政府的立法或政策。

(三)體認勞動的人性面：

勞資關係與人力資源管理均體認到，勞力是附著在人的身上。基於勞動的人性特質，這兩個領域的學者在建構理論時，會考慮個人的動機、認知、情緒等基本心理作用，也會支持某些基本的道德原則與人權，例如人身自由、結社自由、公平對待、開發人類潛能等。

(四)尋求解決勞工問題的方法：

勞資關係與人力資源管理均察覺到，受雇者需要公平與自我實現，雇主需要經濟或組織的最大效能，兩個目標之間存在著緊張關係，因此，兩者都試圖找出解決勞工問題的「雙贏」方法，也就是找到既能達成經濟效率和組織效能，也能使受雇者人性需求更加滿足的方法。

四、勞力商品化的結果決定了勞工的從屬性，試問勞工的從屬性有哪些？

答：勞工的從屬性分別表現在個人的經濟與人格上：