

全球化對勞工團結權之影響

焦興鎧*

* 中央研究院歐美研究所兼任研究員及國立臺灣大學法律學院兼任教授。

全球化對勞工團結權之影響

目次

- (一) 序言
- (二) 全球化對已開發國家勞工團結權之影響
- (三) 全球化對開發中國家勞工團結權之影響
- (四) 全球化對低度開發國家勞工團結權之影響
- (五) 代結語—對我國之啟示

進一步閱讀資料

全球化對勞工團結權之影響

(一) 序言

自經濟全球化 (globalization) 在上世紀 80 年代倡議後，雖曾被譽為能達成「人盡其才、貨暢其流及物盡其用」之理想境界，而透過經濟自由化、市場多元化及生產自動化之運作，也將會創造更多之就業機會，讓全世界勞動者都能雨露均霑，但事實上經過 30 多年後，在過度強調新自由主義之運作，資金流動之便利性遠大於勞動力流動之情形下，只看到多國籍公司 (multi-national corporation: MNCs) 從中獲取暴利，而各國之勞動者大多深受其害，雖然就業機會增多，但多屬非典型之工作，勞動條件與權益越發不受保障，而勞工集體勞動力量之衰微，更讓勞資雙方力量嚴重失衡，即使國際勞工組織 (International Labor Organization: ILO) 在 90 年代末期挺身而出，甚至提出所謂「公平全球化」(fair globalization) 之呼籲，但似乎並未獲得太多之迴響。我國在全球供應鏈及勞務分工體系中，一直居於特殊之地位，在這波洪流中究應何去何從，而自勞動三法在 2011 年大幅改革後，對居於集體勞資關係基石之勞工團結權究應如何看待？即是本短文所要探討之重心。

(二) 全球化對已開發國家勞工團結權之影響

事實上，這波全球化對已開發國家之勞工——尤其是所謂「北方三合會」(Northern Triad)：美國、日本及歐盟會員國勞工團結權之影響至為深遠，特別是以製造業為主之夕陽產業，更屬受害殊深。以美國為例，最能代表勞工團結權之非農業人口工會組成率，即使在一向支持工會運動之民主黨總統入主白宮長達 8 年，但卻無法力挽狂瀾，早已低於 7%，甚至連工會領袖都在思考該國沒有工會之現象為何。雖然公部門之情形略為改觀，但自 2012 年起之反控運動，也讓此一部門之集體勞動關係大受影響，更何況早已存在之「搭便車」(free-riding) 現象，一直是這個部門工會運動虛胖之陰影。日本之情形也是一樣，根據該國勞工政策及訓練研究所 (JILPT) 在今 (2016) 年所發布之數據顯示，該國私部門之工會組成率在過去 10 年，已由 1985 年之近 30%，跌到 2014 年之 17.5%，勞工團結權之衰退，已讓展現團體協商實力之「春鬥」名存實亡，使得年度加薪之傳統消失無蹤。至於歐洲聯盟，以及所謂「富人俱樂部」經濟合作暨開發組織 (OECD) 會員國之勞工，也都面臨同樣之困境，以工會運動強大而最具代表性之德國來說，它的工會組成率也由 1990 年兩德統一初始之 34.8%，穩定衰退至 2013 年之 18.1%，更不要說其他之已開發會員國。

(三) 全球化對開發中國家勞工團結權之影響

雖然開發中國家理應由經濟全球化過程中最能獲利，而有助於它們勞工團結權之發展，進而爭取到更多之權利與福祉，但實際情形並非如此。以第一梯隊所謂「亞洲四小龍」之韓國及我國為例，前者大型企業之工會運動雖尚稱發達，但在政商緊密結合之情形下，工會所能發揮之空間極其有限，至於在中小企業方面，則更是乏善可陳。我國之工會組成率雖近年來號稱頗有進展，但素來以職業工會為主，真正稱得上工會運動之產業工會，卻一直是呈衰退之現象。第二梯隊之開發中國家如東協及中國大陸等，雖應是工會運動最值得開發之區域，但卻為吸引外資及意識形態作祟等因素，反而會以高壓手段來防阻勞工之團結權，致造成雖工會組成率有所成長，但勞資力量卻嚴重失衡之奇特現象。至於第三梯隊之開發中國家如南亞及中南美各國等，由於工會運動尚在萌芽階段，並無法形成集體力量為勞工發聲，再加上教育投資不足，又有大量之童工及婦女可供運用，因此，反而成為這波經濟全球化之最大受害者，連最基本之勞動人權都無法維護，更遑論勞工團結權之倡議。

(四) 全球化對低度開發國家勞工團結權之影響

平心而論，低度開發國家在這波經濟全球化之浪潮中，可說是更遭到被邊緣化之命運，由於這些國家之勞動力絕大部分都投入農業或初級產品之生產，工業化程度明顯不足，致勞工或工會運動根本無從立足紮根。雖在聯合國及其他國際組織之督促下，希望在這些國家投資之多國籍公司，能透過各類自願性公司行為準則（corporate codes of conduct）之實施，來扶植地主國規範集體勞資關係法制之建構，藉以保障當地勞工之結社權及其他勞動基本人權，但終因長年天災人禍頻乃，實際成效並無可觀之處，尤其寡斷之統治階級為吸引外資開發農業及礦產品，對本國勞工所採取之高壓手段更勝往昔，而根據國際勞工組織之相關全球報告，以及美國國務院之國家人權年度報告，都顯示這些國家工會領袖被暗殺或失蹤之情形普遍嚴重，勞工團結權根本談不上受到保護。

(五) 代結語—對我國之啟示

事實上，我國並未正式批准具指標意義之國際勞工組織第 87 號結社自由公約，且對勞工團體協商及爭議權之行使及保障，又因其他各種因素未能貫徹實施，致集體勞資關係長期不振，一直成為美國及其他國際組織質疑批判之對象，所幸近年來在人權立國理念之督促下，自千禧年後已開始大力改革，尤以對勞動三法之大幅修正最值得稱道，而根據它們所設置之不當勞動行為裁決機制，對勞工行使結社權之保障，已逐漸發揮功效，再加上教師准許籌組工會，也為公部門結社權之行使奠定良好之基礎。鑑於結社權是勞工行使勞動三權之根本，堪稱是經濟全球化下所要保障核心國際勞動基準之首，也是未來建構健全集體勞資關係法制不可或缺者，我國除應觀察及師法其他先進或發展近似國家在這方面之經驗外，

更重要的是要藉由近年來與國際勞工組織建立非正式關係之機會，透過它的結社自由委員會(Freedom of Association Committee)，對我國提供各類專家諮詢服務，以讓勞工之結社權更能紮根。此外，我國既已將兩公約以施行法內國法化，每四年有提出國家報告之義務，並邀請國際學者專家提供意見，即是一對勞工結社權進一步加以保障之受教機會。同時，我國近年來一直以加入太平洋夥伴協定(TPP)為施政重點，而對勞工團結權之尊重與維護，更是此一重要協定高規格要求極其重要之一環，為順利達成此一目標，政府自應更進一步加以深化，以讓我國集體勞資關係法制能更臻健全。

進一步閱讀資料

- (1) 焦興鎧，〈全球化與基本勞動人權之保障〉，《理論與政策》，第 17 卷第 3 期，民國 93 年 1 月，頁 77-102。
- (2) 焦興鎧，〈勞工團結權國際勞動基準之建構〉，《憲政時代》，第 31 卷第 3 期，民國 95 年 1 月，頁 287-310。
- (3) 焦興鎧，〈規範公部門勞動關係國際勞動基準之建構〉，《中正法學集刊》，第 36 期，民國 101 年 10 月，頁 95-135。
- (4) International Labour Office. *Your Voice at Work*. Geneva: ILO, 2000.
- (5) International Labour Office. *Organizing for Social Justice*. Geneva: ILO, 2004.
- (6) International Labour Office. *Freedom of Association: Lessons Learned*. Geneva: ILO, 2008.

