

勞資關係中的雇主組織

康長健

中華民國勞資關協會秘書長

在有工會之前，勞工常會聚在一起，討論他們的工作條件和有關工作場所不平或不滿的訴怨(grievance)事件，同時也會向雇主訴苦，並要求有所改善。有時雇主同意接見勞工，聽取他們的訴說，也有可能有所改進，但雇主通常拒絕與勞工討論有關僱用的問題，認為這是雇主單方面的權利，或認為是雇主與個別勞工間的事情。在那種環境下，勞工只有接受雇主提供的條件，或進行罷工以遂行其要求。

早期的工會都是各地勞工希望改進僱用條件而組成的，但只有少數勞工參加工會，因為許多勞工都知道他們的雇主反對工會，有些雇主甚至交換參加工會活動的勞工黑名單(blacklists)，而拒絕僱用，所以許多勞工害怕參加工會。因此，初起之工會很少長期而穩定的存在，工會領袖也缺乏經驗。有許多國家甚至認為，勞工為要提高工資而組織的任何結社，為不法的陰謀；另有一些國家，當工會宣布罷工並派出糾察員時，很可能被提起控訴；法院也敵視工會，處罰經常很重。因此許多勞工不願加入工會，工會會員自然很少，在此情況下，雇主所面對的不是負責而永久性的工會，而是弱小而暫時性的組織，這種組織既缺乏團結力量和穩定性，更無進行團體協商簽訂協約的能力。

當工會被視為非法組織的時候，往往就有地下勞工團體的組織出現，討論以聯合行動來改進僱用條件的可能性。正如勞工所組成的地方聯誼會或其他團體，其宗旨雖不涉及為法律所禁止的工會，但勞工因此而有接觸的機會，難免時常藉此以補救訴怨事件，甚至會討論僱用條件。不過此類嘗試僅為零星行動，無足輕重。

至十九世紀中葉之後，工會逐漸在永久的基礎上建立。諸如工程、木工、印刷等業的技術工人工會，先在勞工易於保持聯繫或易於集中的大城市組織起來。稍後，由於大規模的大量生產企業的增加，終於使工會主義(unionism)在半技術和非技術勞工中確立。

在團體協商發展之前，有些技術工人的工會，試圖片面訂定工資，亦即他們訂定某種職業的標準工資率表，工會會員自相約束，絕不從事低於該工資率的工作；甚至進一步約定，不願意與接受低工資的勞工共事，並且約定若其要求被雇主拒絕時就進行罷工。然後，他們將工資率表送交給各個雇主，並要求其接受。顯然，這種方式並不是團體協商，實乃是工會對雇主的通牒、挑戰。當然，工會是向無組織的雇主或個別雇主洽商，有些雇主為避免罷工，就依照工會所要求的工資率給付工資。然而此項工資率，並未經雇主與工會協商，也未議定此一工資率的實施期間，所以當雇主認為工會沒有足夠力量實施其所定之工資率時，便任意地削減工資。

然而，雇主在面對前述情況，在接受工會所要求的工資率或冒罷工風險之間，必須有所考慮。一個雇主決定拒絕接受工會所提條件前，自然必先要衡量其需要勞工的迫切性、罷工可能造成的損失、從他處獲得非工會勞工以終止罷工的可能性、工會繼續罷工的能力、勞工因喪失工資迫使其接受雇主條件而復工的可能性，以及因此而使工會力量被削弱或瓦解的可能性。

在此同時，一個雇主更希望知到其他雇主的意向。設若雇主們能採取一致的行動，以決定對工會要求應採取的態度，當然較雇主個別行動更能保護其利益。雇主雖然沒有團體組織，但他們較易於聚

集作非正式討論，並決定共同的政策。他們的人數可能不到一二十人，在某一雇主的家中或辦公室或餐廳就可開會商討，決定應採取的行動。這種會議就是雇主受到工會壓力而採取行動的開端，也由於這種集會，然後才有雇主組織(employers' organization)的形成，進而才演進到團體協商的階段。顯然，雇主組織的成立與工會的成長，以及其後團體協商的發展，有者密切的關係。

因此，雇主組織是與工會協商勞動條件為其主要目的而成立，若無此一目的或未具此一功能的資方團體尚難稱之為勞資關係的雇主組織。

此外，一個雇主組織的成立尚須符合結社自由(freedom of association)的原則，亦即「依法成立且為強制入會的商會，授予其團體協商的權利，危害雇主選擇組織在團體協商中代表其利益的自由。」(參見 ILO, Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, 5th ed. Geneva: International Labour Office, p196, (2006))。換言之，依法成立且為強制入會的資方團體不得代表其會員與工會團體協商，也就不是勞資關係的雇主組織。