

勞資關係中介團體

康長健

在上世紀末，隨著資訊科技發展、交通便捷等因素，全球化已是不可避免之趨勢，而世界各國勞、資、政均面臨全球化及其效應所帶來的衝擊，尤其是勞資雙方在全球化趨勢下的處境更是艱難，無論是國內或是跨國企業均需承受高度的國際競爭壓力。

企業被迫在比較利益的驅策下，逐水而居，若本國無法提供有利的投資環境，若無法和競爭對手國競相提高誘因、協助企業發展，則企業幾乎注定無法在其本國永續經營。全球化意味著競爭力，但競爭力並不等同低工資、低劣的勞動環境等低劣的勞動成本，亦即競爭力與勞動成本的關連較低，反而與生產力更具關連性；而競爭力又在於品質及創新，加上設計、包裝、配送、物流、市場定位等因素，是否能獲利亦在於此。

勞方受全球化影響所帶來的問題更加嚴重，許多的環境、社會、就業、所得分配等問題相繼或同時出現。科技不斷創新，導致不能善用科技的傳統產業消失，大量中低技術勞工面臨失業；同時，傳統的工作型態在工業及服務部門逐漸被各種不安定的雇用模式所取代。受雇於傳統產業的勞動人口大幅縮減，工會會員人數隨之降低，而新型態受雇者又難以組織，工會的組織率或活動力下滑，工會在全球化的處境愈發困難。

政府對勞資雙方在全球化的窘境，更束手無策，一方要去管制化，增加彈性，以利企業的競爭力；另一面又要維持就業市場的穩定，以免失業人口增加，形成社會的種種問題，如何在競爭力與僱用、彈性與穩定間取捨，無所適從。

事實上，各國皆飽受國內經濟與社會問題的困擾，多數企業處於競爭危機的狀態，隨時面臨虧損或外移的抉擇；普通勞動者，則是處在不安定的就業、低度就業或失業的威脅中；而政府不斷調整路線，加上贏得政權的考慮，也難以得到人民的普遍認同。

為因應全球化對勞、資、政所帶來的挑戰，各國先後成立各種勞資關係中介團體（intermediate institutions），這些中介團體的「基本任務在降低全球化競爭壓力所形成之不確定性，促進勞資關係中個別或集體行動者間的合作，進而創造一種較穩定的關係」，亦即試圖參與企業活動的經濟及社會面向，進而處理勞資關係及其他相關的主題。

勞資關係中介團體是獨立於勞、資、政三方之外，以關注工作與勞動（concerned with work and Labour）為主的中介團體。但中介團體卻往往又具有三方（tripartite）特徵的屬性，亦即其決策組織之成員多來自勞、資、政三方之代表，有些亦有學術界的參與。此種三方屬性，正是其能發揮效應的因素。

勞資關係中介團體是社會夥伴間的中介角色，在協商關係的過程中，在其不同的階段扮演不同的角色，在“投入”（input）階段，有些團體可協助議題的發掘與確定，有些則提出主張等；在“產出”（output）階段，有些是協助界定協約內容的意義，有些則協助爭議的處理，不一而足。

在更寬廣的範疇而言，勞資關係中介團體的功能，主要是一個學習的過程，大致是問題研究、對策提出、知識分享、資訊傳播、工作組織再造、技術創新、爭議協處等。

在勞資關係中介團體的支持背景上，多數是來自政府部門，如義大利的 The Institute for Labour Foundation、法國的 ANACT、德國的 The Institute for Work and Technology (IAT)、瑞典的 National Institute for Working Life 或是挪威的 The Work Research Institute。之所以與公部門關連較強的原因，主要是政府擁有較多的公共資源且著眼於如何協助處於資訊不對稱中屬於弱勢的社會夥伴。也有由工會或雇主組織支持者，例如美國的 Working for America Institute (WAI)，便是由美國勞聯產組（AFL-CIO）所創立，儘管如此，WAI 了解不可能有一個單獨僅有利工會會員之家庭的經濟，必須有更整體的思考，故其理事會是由 AFL-CIO、政府及社區的代表所組成。但其工作焦點仍針對勞工的教育訓練、技能提升、學習新科技等，對象是以失業者、低技能的勞動者及移民為主。也有是由學術界所支持者，澳洲多是如此，如雪梨大學的 Australia Centre for Industrial Relations Research and Training，Monash 大學的 National Key Centre for Industrial Relations 等，還有新南威爾斯大學的 Public Sector Centre。當然，也有完全獨立，而無隸屬關係存在者。如英國的 Work Organization Network。

在區域層級上，有些是屬全國層級為主者，即便如此，其仍設有地區分支機構，這種較傾向中央領導以避免中央與地區的落差者，有人將稱之為「法國模式（French Model）」，如法國的 ANACT，成立於 1973 年，設於法國第二大城的里昂，其百分之七十的經費來自於勞動部，在 22 個地區設有分支；ANACT 理事會由三方組成。在地區則是由勞資雙方領導，但又與地方政府密切合作。有些則以地區層級為主，則著眼於地區的差異性，有人稱之為「德國模式（German Model）」，如德國 IAT，成立於 1988 年，位於北萊茵西伐利亞省的杜塞道夫，理事會是四方組織，經費半數來自省政府，半數向外籌募。當然，德國是聯邦制國家，有其發展的背景原因。

另外，也有跨國層級者，如歐洲聯盟（EU）的所支持的歐洲生活及工作品質改善基金會（European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions）。歐盟各個會員國對其各自的勞資關係均有充分的掌握，但對其他會員國則未必知悉，在歐盟建立且逐漸發展其功能時，尤其由初期是鬆散的組織，而漸成為協商的平台，甚至成為歐盟立法的來源時，則需要能了解其他會員國家的勞資關係，以為因應。歐洲基金會於1975年成立於愛爾蘭都柏林，該基金會主要活動在提出、討論及傳播歐洲與生活、工作相關的資訊，與歐洲各國之專門機構、組織及其他基金會保持密切地合作，而使其成為歐盟的資訊參考中心。其理事會（Administrative Board）是四方的屬性，例如若理事長出身工會的代表，則其他三位副理事長則分別由代表雇主組織、會員國之政府部門及歐盟執委會者出任，此種由實務界人士擔任決策的特質，使基金會所關注的問題、所從事的工作，能切合實際所需，而不致流於純學術的研究。在歐盟層級尚其他的勞資中介團體，如 European Centre for the Development of Vocation Training (1975)、The European Agency for Safety and Health at work (1994)、The European Training Foundation(1999)等。另外，由於工會組織之基礎在國家層級，而工會代表較缺乏國際經驗，歐洲工會聯盟（European Trade Union Confederation）成立歐洲工會研究機構（European Trade Union Institute），專門從事研究及訓練工作。