

## 《2011 年英國工作場所就業關係研究》的背景及其初次發現

陳正良撰/2014 年 12 月 09 日

文化大學勞工關係系助理教授、中華勞動與就業關係協會理事長

**WERS 是反映英國職場勞動關係實際狀況的權威性調查研究。**《英國工作場所就業關係研究》(the Workplace Employment Relations Study, WERS)<sup>1</sup>是一個間隔幾年才辦理一次的非定期性調查研究。它是由混和了多家政府及民間機構作為贊助單位所支持的大型研究計畫，由於贊助單位來自政府工商及勞動部門、勞資爭議處理中介機構、民間及政府的研究機構等，對研究提供了相當多樣的投入，致使此一研究得以持續辦理了幾十年，並且多年來一直能夠維持相當嚴謹的研究品質，而成為英國反映勞動關係實際狀況最具權威性的調查報告。

在 2013 年才提出初次報告的《2011 年英國工作場所就業關係研究》，同樣是由多個機構所共同主辦的，包括：英國商業、創新和技能部 (the Department for Business, Innovation and Skills, BIS)、英國諮詢、調解和仲裁服務機構 (the Advisory, Conciliation and Arbitration Service, ACAS)、經濟與社會研究委員會 (the Economic and Social Research Council, ESRC)、英國就業與技能委員會 (the UK Commission for Employment and Skills, UKCES)，以及英國國家經濟與社會研究院 (the National Institute of Economic and Social Research, NIESR)。其中，英國國家經濟與社會研究院的參與是由於獲得到納菲爾德基金會 (the Nuffield Foundation) 的資助。此外，英國健康與安全執行局 (the Health and Safety Executive) 對本研究也提供了協助。

在研究計畫的規劃及執行方面，最上位的機制是由各家贊助單位均推派代表所組成的督導委員會 (the Steering Committee) 扮演主控及監督的角色，委員會成員自 2008 年以來沒做變動<sup>2</sup>。2011 年的研究，首先是由 Mark McConaghy 擔任主持人，負責研究的規劃、意見諮商、調查工具的開發，直到試測階段。至於試測之後的接續研究工作，則是交由 Brigid van Wanrooy 接手擔任計畫主持人。

在調查工具開發階段，本研究曾向《英國工作場所就業關係研究》的使用者，包括學者、政策規劃者、實務專家，進行意見諮詢。在試測階段，針對散佈在英國各地的 200 位對象所進行的試測訪談作業，是委託國立社會研究中心 (the National Centre for Social Research, NatCen) 承作。在前述的意見諮詢及試測階段的受邀、受訪對象中，有許多學者專家對本研究在實質上扮演了參與研究的重要角色。

在研究的規劃階段，便先行連繫未來將接受本調查潛在對象所隸屬及相關的主要團體，並取得對本研究類似於背書的同意支持。這些團體包括：人事及發展准證機構 (the Chartered Institute of Personnel and Development, CIPD)、英國工業總會 (the Confederation of British Industry, CBI)、英國總工會 (Trades Union Congress,

---

<sup>1</sup> Wanrooy, B. V., Bewley, H., Bryson, A., Forth, J., Freeth, S., Stokes, L., & Wood, S. (2013). The 2011 workplace employment relations study: first findings. Department for Business, Innovation and Skills, UK.

<sup>2</sup> 督導委員會的委員包括：Bill Wells (Chair), Beverley Bishop, Vivien Brighton, Anthony Burke, Alex Bryson, Bernard Carter, Scott Court, Gill Dix, Peter Elias, Claire Feary, John Forth, Richard Garrett, Alison Higgins, Joanna Lake, Fiona Neathey, Aiofe Ni Launaigh, Sumit Rahman, Kelly Taylor, Stephen Wood, and Stella Yarrow。

TUC)、英國商業總會(British Chamber of Commerce, BCC)、英國小企業聯合會(Federation of Small Businesses, FSB)、英國零售商協會(British Retail Consortium, BRC)、工程業雇主聯合會(Engineering Employers' Federation, EEF)、各業技能委員會(Alliance of Sector Skills Councils)、工作基金會(The Work Foundation), 以及參與協會(the Involvement and Participation Association, IPA)。

**嚴格檢驗人們生活治理的制度、法律和社會服務事務的重要意義。**值得一提的, 對本研究也提供了部分經費資助的納菲爾德基金會(the Nuffield Foundation), 其成立於 1943 年, 捐贈及成立本基金會的是納菲爾德爵士(William Morris, Lord Nuffield), 他的初衷是希望對增進社會福祉(advancement of social well-being)作出貢獻, 他強調為求實現此一目的, 教育、訓練、研究這三項努力至關重要。迄今該基金會的工作主要是透過資助教育及社會政策的研究與創新來提高社會福祉, 並且致力於提高自然科學與社會科學的研究能力。

納菲爾德基金會對於研究的意義以及研究能力的重要性之強調, 相當發人深省的。該基金會網頁揭示它的社會政策目標是:「透過對於有關人們生活治理的制度、法律和社會服務事務的嚴格檢驗(critical examination), 藉以為社會帶來積極性的改變」。亦即該基金會所願提供資助的研究, 必須是能在短期或中期對政策與實務具有潛在影響(have the potential to influence policy or practice)的研究, 因為該基金會相信: 獨立與嚴謹的研究證據的重要性(the importance of independent and rigorous research evidence), 以及藉由這種獨立的、嚴謹的研究證據能夠對增進社會福祉所帶來的推動力量。

《2011 年英國工作場所就業關係研究初次報告》的篇幅雖然不多, 卻對反映英國就業關係的實際狀況而言十分珍貴, 值得參考及借鏡。茲引述其中幾則發現如下。

**誰在承擔工作場所的就業關係職責?**企業內的就業關係(employment relations)通常被認為是人力資源經理的責任, 但《2011 年英國工作場所就業關係研究》發現, 只有 14% 工作場所的就業關係是由人力資源經理或其他人資有關職稱的人員負責, 而 78% 的工作場所卻是由承擔企業內廣泛職責的雇主或總經理負責。不過, 企業規模對這樣的分佈情形出現及大的差異; 在 500 人以上的大型企業中, 85% 工作場所的就業關係是由人力資源頭銜的人員負責, 但在 5 至 9 人的工作場所卻只有 9% 由人力資源人員負責就業關係。如果再從受雇者的人數作分析, 則有 45% 的受雇者在有人力資源人員的工作場所裡就業。

**英國工作場所人力資源管理活動的結構及其變動。**在工作場所層級的人力資源職能在 2004-11 年間發生了小幅度的改變, 這可由圖 1 的工作場所人力資源管理活動的結構變化中得知, 改變結構中的一些小的變化和工作場所的人力資源活動, 人力資源經理對就業關係具有相當大的策略影響, 特別是在增加自主權、尊重管理人員和專家諮詢方面。

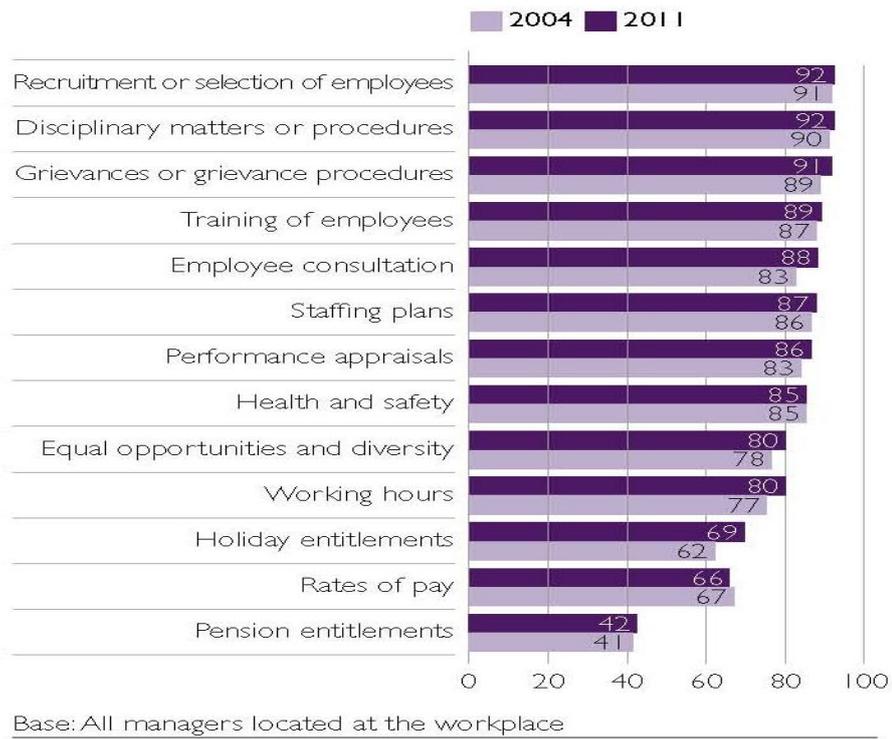


圖 1. 2004-2011 年間英國工作場所人力資源管理活動的結構變化