

勞資關係

——問題與政策

衛 民



環球經濟社
西略印書館

勞資關係 ——問題與政策

衛 民



環球經濟社
香略印書館

勞資關係：問題與政策／衛民著．-- 初
版．-- 台北市：商略，民79
面；公分

ISBN 957-9333-00-9(精裝)

1.勞資關係

566.6

勞資關係 — 問題與政策

實價：新台幣 750 元

版權所有・翻印必究

策劃編輯

印製發行

環球經濟社 商略印書館

社長／林建山

發行人／林建山

教育部台(76)高字第26586號
台北市信義路四段199巷2號9A

電話：(02)7075908(總機)

FAX：(02)7075905

郵政劃撥帳戶第0152669-4號

行政院新聞局登記證局版臺業字第1597號
郵政劃撥帳戶第0111091-5號

中華民國七十九年八月

前言

69年8月自海軍退伍後，即追隨蔣孝勇先生及沈曾圻先生籌組「中華民國勞資關係協進會」，這是我與勞資關係正式接觸的開始，十年來業在其中、樂在其中、惑在其中。「勞資關係——問題與政策」是我這段時日學習心得的累積，暫時借它為這段學習的過程畫上一個逗點。本書希望藉由學習社會科學其他學門的理論、實務和分析方法，使勞資關係的研究領域能更為擴大與充實。

本書主要依據 John T. Dunlop 的系統分析模式作為研究和撰寫的架構，依次分析勞資關係系統的四大研究主題：行動主體、意識型態、環境和規則。第一章首先介紹系統分析的研究方法，第二、三、四章分別說明政府、勞工和經營者的轉變與對勞資關係的影響。第五章至第七章是談論意識型態，分析意識型態對勞資關係的影響，企業文化與馬克斯的階級理論也作了詳細分析。第八章開始談論環境對勞資關係的影響，其中包括經濟層面的多國籍企業、社會層面的社會福利、與管理和行銷有關的公共關係、以及政治層面的公共政策，此外，技術變動和提高生產力也是屬於環境的二個探討主題。規則則是勞資關係的產出，可能是政策、法令、行動或是和諧的勞資關係，本書第十四章針對勞資關係的世界維持和諧之道提出淺見，並以此作為本書的終結。

「勞資關係——問題與政策」得以問世，首先要感謝「環球經濟社」社長林建山先生與該社的同仁。七年多的「勞資關係協進會」工作過程中，承理事長蔣孝勇先生與秘書長沈曾圻先生的提攜和指導，在此深致謝忱。73年9月我又回到了學校，一邊工作，一邊攻讀「政

大三民主義研究所」的博士班課程，「台灣經濟研究院」院長劉泰英老師與「政大勞工研究所」所長黃越欽老師在指導撰寫博士論文時，曾給予我許多啟發和協助，謝謝二位老師。在此也要感謝「茂衆企管顧問公司」韓定國兄邀我共渡二年的企管顧問生涯，配合「台北凱悅大飯店」的短暫人事經理的工作，這兩年多的實務歷練對我有相當大的幫助。本書完稿於「國立中正大學」的研究室，在此也要向校長林清江先生與社會福利研究所所長詹火生、楊瑩兄嫂致謝。當然，我也要感謝我的父母與家人，特別是我心愛的妻子靜遠，謝謝她陪我渡過這段學習和成長的十年，幫我照顧漢庭、漢哲，使我得以安心工作和唸書，實在辛苦她了。

本書是我的心得報告，錯誤與疏漏必多，盼望師長、先進與同學都能不吝指正。今年八月我將赴美進修充電一年，希望回來後能有更多與更成熟的心得與大家共享，謹以此自勉之。

翁民

七十九年四月於嘉義
國立中正大學研究室

目 錄

前 言

第一章 系統分析與勞資關係.....	1
一、系統與系統研究法.....	3
二、勞資關係系統分析模型的發展.....	6
三、從David Easton 政治系統模型建構勞資關係系統分析模型..	13
四、勞資關係系統分析模型.....	15
第二章 政府與勞資關係.....	27
一、從憲法工作權與財產權分析勞資關係主要業務內容.....	29
二、政府在勞資關係業務中的五種角色——五P角色.....	35
三、三民主義倫理、民主、科學的本質在勞資關係系統中的意義..	41
四、政府應本倫理、民主、科學精神執行五種角色.....	46
第三章 勞工與勞資關係.....	51
一、勞工特質的轉變——總體面的觀察.....	53
二、勞工特質的轉變——個體面的觀察.....	63
三、勞工組織的蛻變.....	68
第四章 現代經營者與勞資關係.....	77
一、現代企業的社會責任.....	79
二、企業經營者面臨更替的關鍵.....	81
三、新一代經營者的特質與對勞資關係的影響.....	83
四、「專業——管理階級」出現.....	86
第五章 意識型態與勞資關係.....	91
一、意識型態的意義.....	93
二、我國勞資關係系統中意識型態發展之一：	

民主參與觀念逐漸形成.....	95
三、我國勞資關係系統中意識型態發展之二：	
生活品質的觀念普遍萌芽.....	103
第六章 企業文化與勞資關係.....	119
一、企業文化的意義與內涵.....	121
二、企業文化攸關勞資關係的發展.....	122
三、企業如何塑造與維持一個有助勞資和諧的企業文化.....	125
四、勞工朋友應慎選適合自己企業文化的工作場所.....	129
第七章 馬克斯階級理論與勞資關係.....	133
一、階級與階級鬥爭.....	135
二、階級兩極化問題.....	137
三、勞方與資方角色的分解、社會流動與社會平等.....	139
四、階級衝突的制度化.....	142
五、結語.....	145
第八章 多國籍企業與勞資關係.....	149
一、前言.....	151
二、多國籍企業之意義、成長與影響.....	152
三、多國籍企業之國內與國際控制.....	156
四、「經濟合作與發展組織準則」——一個國際控制的例子.....	162
五、結語.....	168
第九章 社會福利與勞資關係.....	173
一、社會福利與社會安全.....	175
二、社會安全與福利之需求轉趨強烈.....	177
三、社會福利與勞資關係重疊的研究領域.....	178

五、結語.....	182
第十章 公共關係與勞資關係.....	185
一、公共關係對勞資關係的影響.....	187
二、勞資關係系統主要成員如何做好公共關係.....	190
三、新聞界對勞資關係的影響.....	194
第十一章 公共政策與勞資關係.....	199
一、勞工政策與政策分析.....	201
二、政策分析的模型.....	203
三、從「政策過程」分析勞工問題與勞工政策.....	205
四、企業如何應用政策分析處理罷工危機.....	210
五、公共政策或勞工政策的限制.....	213
第十二章 技術變動與勞資關係.....	219
一、技術變動的意義與我國引進微電子自動化機具的情形.....	221
二、技術變動對勞資關係的影響.....	225
三、勞、資、政三方面對技術變動的看法.....	233
第十三章 提高生產力與勞資關係.....	241
一、提高生產力的意義.....	243
二、勞資關係是提高生產力的基礎.....	247
三、從勞資關係範疇談如何提高生產力.....	251
四、結語.....	257
第十四章 勞資關係的世界維持和諧之道.....	261
一、何謂「好」或「壞」的勞資關係.....	263
二、促成「好」的勞資關係的要素為何.....	264
三、不同之處極小化、共同之處極大化——	

促進勞資和諧的有效途徑	265
四、處理勞工問題應兼顧實質與過程	270
五、勞資關係的世界需要妥協——	
用「不滿意，但可接受」取代「愛拼才會贏」	272
六、結語	274

表目錄

表 2.1 政府在勞資關係系統中的五種角色——五 P 角色	40
表 3.1 我國就業者之從業身份	54
表 3.2 台灣地區就業者之年齡分配	56
表 3.3 台灣地區勞動力	58
表 3.4 台灣地區就業者之教育程度	60
表 3.5 台灣地區就業者之職業	62
表 3.6 近二十年勞工特質轉變比較表(總體面)	63
表 3.7 勞工特質轉變比較表(個體面)	66
表 3.8 我國工會及會員人數統計表	69
表 4.1 公民營企業負責人背景分析	83
表 5.1 主要國家製造業受雇員工平均每月、週工作時、日數	106
表 5.2 工作時間與休閒時間分析表	110
表 5.3 勞工目前在心理上感覺最沉重而迫切的問題是那些？	111
表 5.4 勞工希望事業單位能再加強那一方面的福利措施？	112
表 9.1 勞資關係研究範疇(從勞工立法體系分類)	179
表 9.2 勞資關係與社會福利研究範疇比較	180
表 11.1 政策過程：分析架構	202
表 13.1 台灣地區製造業受雇員工平均薪資指數與勞動生產力指數	245

圖目錄

圖 1.1	Dufty 修正Craig 工業關係系統模型.....	9
圖 1.2	Mills 工業關係系統.....	11
圖 1.3	Mills 美國工業關係系統.....	12
圖 1.4	Easton 政治系統簡單模型.....	14
圖 1.5	Easton 政治系統動態回應模型.....	15
圖 1.6	勞資關係系統簡單模型.....	16
圖 1.7	勞資關係系統總環境.....	18
圖 1.8	勞資關係系統的分析模型.....	23
圖 2.1	黃越欽先生的勞動憲章.....	31
圖 2.2	勞資關係主要業務——一個憲法工作權與財產權的觀點...32	
圖 3.1	Maslow 的需要層級.....	64
圖 4.1	現代企業的社會責任對象.....	80
圖 5.1	勞工24小時生活時間分配圖.....	109
圖 6.1	企業文化發展流程圖.....	126
圖 6.2	文化規劃策略模型.....	127
圖 6.3	勞工與企業文化關係圖.....	129
圖 8.1	多國籍企業示意圖.....	154
圖 8.2	多國籍企業之國內與國際控制.....	157
圖 8.3	國際組織對多國籍企業的國際控制.....	160
圖 8.4	多國籍企業與TUAC、BIAC、IME關係圖.....	168
圖 12.1	技術變動的影響.....	221

第一章 系統分析與勞資關係

- 一、系統與系統研究法
- 二、勞資關係系統分析模型的發展
- 三、從David Easton 政治系統模型建構勞資關係系統分析模型
- 四、勞資關係系統分析模型

第一章 系統分析與勞資關係

一、系統與系統研究法

系統研究法(Systems approach)是一種從總體面觀察和分析社會現象的研究法，此一研究法和系統分析(systems analysis)經由社會學者Robert K. Merton, Talcott Parsons以及政治學者David Easton, Morton A. Kaplan, Gabriel A. Almond 等人的介紹和倡導，目前在政治學界已成為一種普遍而重要的思維架構。而系統研究法目前在軍事方面、太空探險和工業管理方面也有極大的功效，系統分析已逐漸成為工業化、都市化、交通方面的主要解決問題的工具和思維途徑。

系統研究法或是系統理論有其基本的概念，下面的陳述將可提供一個清晰的看法：

「系統論的基本理論模型，假定系統是在特殊時空中被約定的一個範圍，它有內在的功能關係及外在的環境關係，而且系統的內在與外在之間，具有輸入與輸出的互動作用。」(註一)

當我們研究某項社會問題時，可以利用某種模型(model)或是理論架構，有助於對問題的全盤性了解。「所謂模型，乃是指任何可以與實際世界相對照的『符號結構及其作業的規則』。簡言之，就是一個符號體系。... 一個『良好』的模型，對我們所欲加研究的客觀事實，應具有『綜合』、『解釋』、『提示』、『預測』和『驗證』的功用。」(註二)

系統分析法乃是目前研究政治現象常用而重要的一種理論架構，本論文當識用系統研究法來建構「勞資關係系統」(labor-manage-

ment relations system)的分析模型，以作為分析勞資關係的基礎。

在進行有關的說明之前，首先應該對「系統」此一基本字彙略作了解。根據J.H.Turner的說法，有關系統最通俗的一般性定義如下：

「系統處於一個環境之中，為疆界所圍繞，係由一些相關元素所組成的一種複合物」。(註三)。Robert A. Dahl 在「現代政治分析」

(Modern Political Analysis) 一書中曾說過：「任何一群元素或事務，若在某種方式下相互影響，那麼這一群事務或元素，可以視為是一個體系：例如一個銀河系，一個足球隊，一個立法機構，一個政黨。」(註四)吳定先生則對系統有如下的看法：

「系統是指一個有目的、有組織的由許多不同部份所組成的複合體，其支系統各有特定目標和功能，但各支系統必定互依互賴，分工合作以達成整體目標。而系統整體的效益，必定超過各部份效益的總和。由此種系統觀念來看，任何生物體或是人為的社會組織，包括政府機構或企業組織，都可視為一個系統而加以研究。」(註五)

系統研究法中對於系統運作的規則有如下的看法，那就是系統中每一部份的運作，都是對發生在系統之中其他部份所作的反應，換句話說，系統之中某一件事之發生，與系統之中其他各部門或事件皆有關連。

「從某一意義而言，單因(cause)與多因(causes)二字，用在體系探究方面並不適當，因為此種探究法意味著另有一種解釋事件的方法，其與傳統之因果說明迥然不同——即體系諸部份之間，及體系與環境之間的一套系統關係，共同說明了體系之內，或體系與其環境之間所發生的現象。然而，為了達到解釋的目的，我們可以說，體系透視採取的觀點是：在一個較大體系內，一個單位或副體系的行為，是

由與體系相關之其他種種部份，同時發生的行為所「造成的」(caused)。...在體系探究中，沒有因變素與自變素；沒有原因或導因 (causative factors)。其所有者，係部份間同時普遍之反應。因此，它們一起行動，各個部份公開運作，彼此像整體一樣發揮功能。」(註六)

根據系統研究法解釋或分析問題的特性，似與勞資關係系統中的特質頗為契合，在一個勞資關係系統中所發生的一些現象，或是此一系統中某一主要部份所採取的行動，很難指出孰是因？孰是果？換句話說，在研究勞資關係系統時，若想使用因果的方式加以詮釋，往往會因為自變數和應變數分不清，因而無法達成解釋的目的。例如政府推動「以廠為家，以廠為校」運動，勞工或勞工團體往往批評企業主沒有善待員工，沒有製造有利的環境促其以廠為家和以廠為校；企業主方面則歸責勞工不敬業，不樂業，不能奉獻自己以廠為家和以廠為校。在勞資關係系統之中，許多現象都是「雞生蛋，蛋生雞」的問題，誰先誰後，或誰是因誰是果，永遠扯不清楚。

系統研究法或是用系統的概念研究和分析問題時，另外還有一個特色，那就是：

「一、可以先擬定研究對象的範圍，以便利對構成部份（單位、因素）之間的交互行為（interactions）作有系統而週詳的觀察和描述。二、從這些交互行為的結果，以及其與環境交易(exchange)關係的過程中，來研判體系維持平衡或產生變動的原因。三、應先研究那些部份或因素，可以自由調節。研究人員可任意把原先放置在體系外之內，以擴大思考的範圍。也可以對某一部份特別深入研究，把它當作一個次級體系，以增進研究的深度。」(註七)

有關勞資關係的研究，在基本架構建立之後，自可依據前述系統研究法的特色，針對環境的變遷而對勞資關係系統影響情形加以研究，或是專門針對系統中的某一成員（例如工會部門）進行研究，或是專門針對集體交涉（collective bargaining）此一互動行為加以分析探討，如此對於部門本身，系統內的變遷現象與原因，都可以作深入而周詳的探究。

採用系統研究法針對勞資關係進行研究還有另外一個意義，那就是系統理論並不排斥其他的研究法（approach）（例如歷史研究法），同時對於一些研究技術或方法（methods），也可一併使用，例如實地調查（field survey），問卷法，訪問法等經驗調查（empirical investigation），如此，更有助於對於社會現象的了解。

二、勞資關係系統分析模型的發展

本研究基本上將「勞資關係」與「工業關係」視為同義詞。談到「勞資關係系統」，首先要對「工業關係」（industrial relations）有所了解，「工業關係，可以被定義為人類和他們的組織在工作場所，或者更廣義的說在整個社會之中，為了建立雇用條件而相互作用的過程。」（註八）工業關係系統在本質上它是工業的，沒有把作物生長和動物飼養這些存在於農業部門的關係包括在其中（在大多數的國家之中，這些活動仍然消耗了大多數的人力），通常我們可以說一個國家的工業關係系統，同時在一個國家之中，我們也可說某一特殊產業的工業關係系統。一個工業關係系統特色是擁有某些有力的機構，這些機構在範疇內相互運作，同時有些輸出。

（一）John T. Dunlop 初創工業關係系統

John T. Dunlop在1958年出版的「工業關係系統」（Industrial

Relations Systems）一書中，首先以系統（system）的概念和分析方法來探討工業關係問題。他認為工業關係也形成一個系統，而工業關係系統也如同經濟學所研究的經濟系統一樣，同屬於一個社會系統中的次系統（subsystem）。

工業關係系統可視為一個工業社會的分析性次系統（an analytical subsystem），就如同政治系統、經濟系統亦是另外的分析性次系統，但是其間並非具有同一範疇，在某些方面有重疊之處，而在某些方面則各有各的領域。工業關係系統並非是經濟系統的從屬部份，兩者為分離而不同的次系統，因此，設計解釋經濟系統的理論工具不能完全適用於工業關係系統。（註九）

Dunlop對於工業關係系統的分析主要分成四方面：（註十）

1. 行動主體（actors）——每一個工業關係系統中主要有三類行動主體，那就是勞工和勞工組織，經營者和經營者組織，政府機構。

2. 環境（contexts）——每一個工業關係系統中大都三種主要的環境背景，這些環境背景將會影響或限制系統中成員的互動。第一種環境即是工作場所或工作社會中的技術特質（the technological characteristics of the work place and work community），第二種環境是市場或預算的限制（the market or budgetary constraints which impinge on the actors），第三種環境是大社會系統中權力的所在和分配情形（the locus and distribution of power in the larger society）。

3. 意識型態（ideology）——Dunlop認為一個工業關係系統中各個行動主體之間共同存著一組思想和信念，這就是意識型態，它足以影響系統中的運作，例如統一或分裂，合作或爭議。英國人傳統的「自

願主義」(voluntarism) 乃是系統中成員所共有的思想，它形成了英國工業關係系統中的重要特色。

4.規則 (rules)——每一個工業關係系統中的成員具有一些相同的思想與信念，面臨了一些環境的限制或影響，經過互動運作的過程後，會產生一些規則，這些規則分別以協約、法規、命令、政策、獎勵等形式出現。

Dunlop的分析方式對於勞資關係的研究者而言，無異提供了一種革命性的方法，對於勞資關係學者而言，有許多重大的啟示。

(二)A.W.J.Craig與Norman F.Dufty

A.W.J.Craig 曾經利用 Easton分析政治生活的方式，於1967年在加拿大政治學會(Canadian Political Science Association)發表了「工業關係系統的分析模式」的論文，另外建立了一個分析工業關係系統的模型。他的模型主要有四個部份：(註十一)

- 1.輸入——每一個演員的目標，價值和權力，這些都受到眾多環境次系統的影響。
- 2.從輸入到輸出的轉化機能。
- 3.輸出——對於受雇者財務上、心理上或社會的報償。
- 4.反饋迴路——輸出經由反饋迴路回流到環境次系統之中。

根據Norman F.Dufty的說法，Craig的模型從Dunlop的模型中得到許多的啟發，有關工業關係系統中的主要演員，輸出，環境皆相似，但Craig有下面四點較Dunlop模型的更為進步：(註十二)

- 1.重視轉化(Conversion process)，功能(function)重於結構(structure)。
- 2.系統中各個演員的價值並非相同，不再有大家都有相同意識型

態的假定。

- 3.系統中任一演員團體的權力與整個政治系統分離。
- 4.衝突的存在是公認的，假如轉化過程失敗的話，有一反饋迴路提供給環境次系統。

Norman F.Dufty在「企業內勞資關係變遷」(Changes in Labor-Management Relations in the Enterprise, 1975)一書中，修正Craig 的模型，並利用此一架構分析企業之中勞資關係變遷的原因。(見圖1.1)

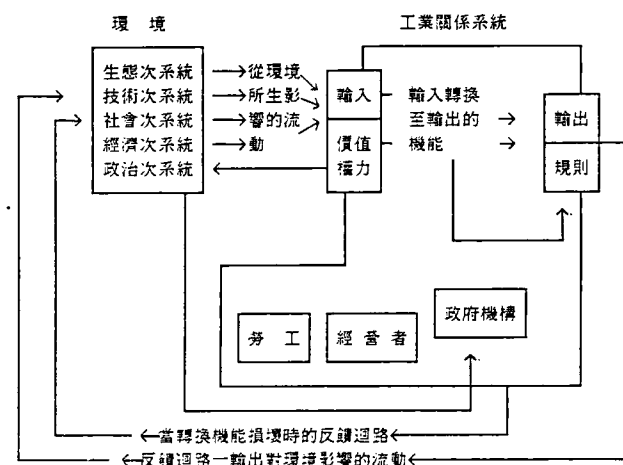


圖1.1 Dufty 修正Craig 工業關係系統模型

(Norman f. Dufty, *Changes in Labor-Management Relations in the Enterprise*, 1975, P.78)

Duffy 修正 Craig 的模型中，有關輸入項的內涵與 Easton 的政治系統不太一樣，他是用價值(value)和權力(power)取代了需要(demands)和支持(support)。Craig爲了表示動態的觀念同時也用意識型態(ideology)與價值通用。事實上，所謂的「價值」與 Easton「需要」實質意義差不多，Craig 的意識型態分成勞工、勞工組織和經營者三類。就以勞工而言，其內涵指的是勞工希望獲得有意義的工作，勞工有較高物質生活水準和參與決策的需要，如果這些需要或價值不能予以滿足，勞工自然對現狀不滿，形成衝突。

Duffy 對於權力有下述的說明：「權力定義爲使用或威脅使用制裁期以確保對並不具有正當合法性規範的服從，這與權威(authority)有別，後者之制裁是用以確保對具有正當合法性規範的服從」(註十三)。經營者的權力是解僱勞工，政府的權力則是制定法令不讓經營者隨意解僱勞工，工會的權力則隨不同層次的工會而有所不同，從全國性工會參與全國性經濟政策的制定，到企業之中進行集體交涉皆爲其權力。

(三) Daniel Quinn Mills

Daniel Quinn Mills對於工業關係也有系統的看法，他認爲一個工業關係系統包含了一個國家的社會、經濟和法律制度層面，每一個國家在處理發生在其人民之中的社會、經濟和法律問題時，可以說都有其特別的方式。假如這些範圍中的每一個都設想牽涉在某一個系統之中，那麼工業關係系統可以說就是他們重疊的部份(圖1.2)。因此工業關係系統被視爲與一國之社會、經濟和法律等重要層面相互影響，因爲他們都與工作場所和勞資之間關係有所關聯。

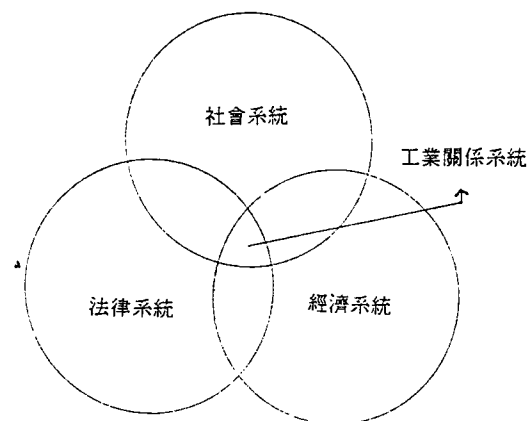


圖1.2 Mills 工業關係系統

(Daniel Quinn Mills, *Labor-Management Relations*, 1978, P16)

Mills 認爲工業關係系統運作的方式，涉及了某些機構，這些機構我們可以稱之爲系統中的「行動主體」。在美國，如果廣義的定義，主要的行動主體有三：經營者和經營者組織，受僱者和他們的組織，還有扮演管理者和法官的政府。這些行動主體共同決定制度的產出，這些產出我們可以說是一套有關於僱用條件的規定(見圖1.3)。當然，Mills 的系統模型似乎已簡單化，已不太有「系統」的型態了。

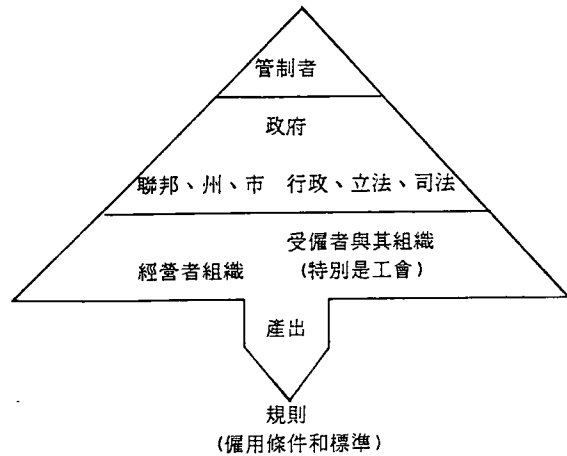


圖1.3 Mills 美國工業關係系統

(Daniel Quinn Mills, Labor-Management Relations, 1978, P.17)

Mills 也指出一個工業關係系統是運作在一組限制因素之中，這些限制包括了經濟制度所擁有的技術以及整個社會的意識型態。技術很重要，因為它幫助決定了工作型態和產量，同時必然也維持了生活水準。技術改良對於工業關係系統而言，它創造了可提供更高生活水準的生產能力，但是它同時也造成了勞資之間有關工作分配，薪資水準，以及其他以新的生產程序和工具有關事項的爭議。

一個社會的意識型態方面在工業關係系統之中也是一個重要的限制。在美國，人們一般都接受私營企業，視其為我們經濟制度中合法的部份，而為股東創造合理利潤的管理嘗試也是被接受的。相反的，在許多國家之中私營企業所有權的合法仍然不被接受，政府、工會和經營者都不接受相互之間的合法性，這嚴重阻礙了工業關係系統的發

展，工業關係的穩定需要工業社會中各行動主體觀點之間某種程度的相一致。

三、從David Easton 政治系統模型建構勞資關係系統分析模型

1950、60年代，美國政治學界有多種分析的理論模型出現，其中有總體的分析模型、中型理論以及個體的分析模型，David Easton的政治系統理論即為其中之一項，這種總體的分析模型已廣為政治學者所引用。Easton 有關政治系統理論的構成，主要見之於三本著作：「政治系統」(The Political System: An Inquiry into the State of Political Science, 1953)、「政治分析的架構」(A Framework of Political Analysis, 1965)以及「政治生活的系統分析」(A Systems Analysis of Political Life, 1965)。

Easton對於政治生活的系統分析首先有下列四個前提(Premises):

- (一)系統——將政治生活視為一個行為的系統 (a system of behavior)。
- (二)環境——系統與環境是可區別的，而系統生存在環境之中並受其影響。
- (三)回應(response)——系統內不同的結構與過程是系統成員調整或解決環境和內在壓力所作的各式努力。
- (四)反饋(feedback)——系統面對壓力而求取生存的能力，即在於具有將各類資訊和影響反饋至系統成員和決策者的功能。(註十四)

Easton將政治生活視為一開放和適應的系統(open and adaptive system)，政治系統是由環境包圍著，包圍政治系統的環境分成「內

社會環境」(intra-societal environment)與「外社會環境」(extra-societal environment)。政治系統必定要有不斷的輸入，才能使它繼續活動，輸入分支持與需要，輸入進入政治系統，轉換成輸出，輸出乃是決策和行動。輸入與輸出之間有反饋迴路 (feedback loop)，權威當局經由這反饋迴路，才能了解其輸出效果如何，以便調整其行為。政治系統必須有應付來自內外環境的動亂的能力，以期政治系統的穩定或變遷。

Easton 政治系統的分析模型分別以「政治系統簡單模型」和「政治系統動態回應模型」表示於圖1.4和圖1.5。

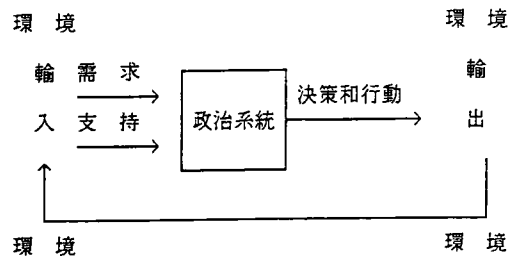


圖1.4 Easton 政治系統簡單模型

(David Easton, *A Framework for Political Analysis*, 1965, P.112)

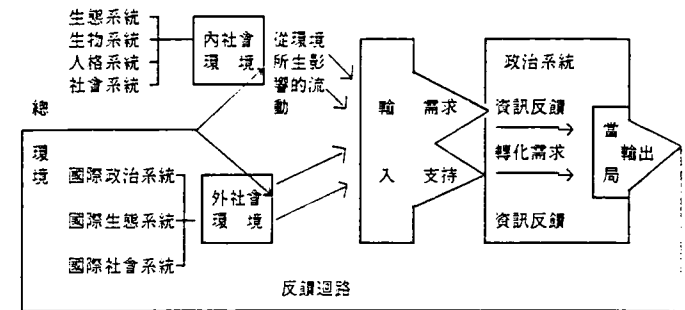


圖1.5 Easton 政治系統動態回應模型

(David Easton, *A Framework for Political Analysis*, 1965, P.110)

四、勞資關係系統分析模型

一個勞資關係系統是社會系統的次級系統，勞資關係系統對於社會系統也是一種功能關係。系統理論的基本理論假定系統存在一個特殊時空中被約定的一個範圍，我們稱之為疆界 (boundary)，它有內在的功能關係，和外在的環境關係，而且系統的內在與外在環境之間具有輸入與輸出的互動作用。談到勞資關係系統的疆界，我們說某一個國家的勞資關係系統，則該國家即為其疆界；我們亦可說一國之內某一特殊產業 (industry) 的勞資關係系統，則該產業為其界限。本研究所建構之勞資關係系統模型主要以國家為單位，即談論某一國的勞資關係系統。就一個勞資關係系統而言，其內在有三個主要的構成部份，稱之為三大行動主體 (actors)，第一是勞工和其組織，第二是經營者和其組織，第三則是政府。「勞資關係系統簡單模型」如圖1.6 所示，以下則分從勞資關係系統的環境、輸入輸出，以及反饋說明此一分析模型。

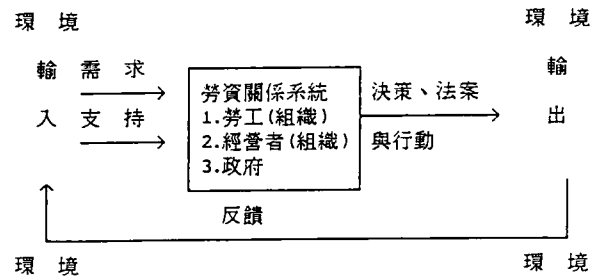


圖 1.6 勞資關係系統簡單模型

(一)環境

環境乃是勞資關係系統之外而對勞資關係系統有所影響的系統，勞資關係系統是一個開放的系統，必然受到環境中所發生各種事件的影響，內外兩環境系統的交互作用便構成了勞資關係系統的總環境。所謂內社會環境主要指社會中除了勞資關係系統之外的其他系統，他在本研究分析即等於國內之環境。所謂外社會環境則指勞資關係系統所存在之社會以外所系統，本研究則指國際之環境；而所謂外社會環境，也可叫做超社會(supra-society)、超系統(supra-system)或國際社會(international society)。根據Easton對於政治系統的總環境的分析(註十五)，並參酌有關勞資關係學者對於工業關係系統所面對環境之分析，本文試將勞資關係系統總環境繪圖如圖 1.7所示，並作如下之說明：

1.內社會環境

- (1)生態系統(ecological system)——指國內的山川地形、氣候、資源。例如有關氣候部份影響勞工季節性的工作。
- (2)生物及人格系統(biological & personality system)——指

遺傳特質、民族性格、動機、態度等。Easton的生物系統與人格系統不易區分，本研究試圖將其結合為一，作為與社會成員「個人」特質的代表。

- (3)社會系統(social system)——包括了文化系統(cultural system)、技術系統(technology system)、經濟系統(economic system)、人口系統(demographic system)、政治系統(political system)以及其他系統。勞資關係系統中，技術系統是一個頗為重要的內社會環境項目，因為技術水準可以決定生產的方式，例如自動化勢必裁減人工，重組工作的配置。

2.外社會環境

- (1)國際生態系統(the international ecological system)——指國外的氣候、資源分佈等情形。歐美的一些位處寒帶國家，天寒地凍之時即遷移至南方他國打工，造成外籍工人僱用和管理問題。
- (2)國際勞資關係系統(international industrial relations system)——主要指國際勞工組織(ILO)、外國工會、國際性的工會(例我國亦為會員之「國際金屬工人聯合會」)，其他還有「國際勞資關係協會」(international industrial Relations Association)等。例如國際勞工組織的一些公約，有關規定，都將影響國內訂定勞動條件的標準。美國總工會(AFL-CIO)對於我國工會運動人士亦有影響力。
- (3)國際社會系統(international social systems)——指國際間之國際文化系統、國際技術系統、國際經濟系統、國際政治系

統還有其他系統。前幾年美國政府認為我國勞動條件太低，因而打算暫停給予優惠關稅的優待，並擬舉辦聽證會，我國勞動基準法的制定，多少也受到此一壓力。近幾年韓國工会的罷工行為，對我國工運也有很大的示範作用。

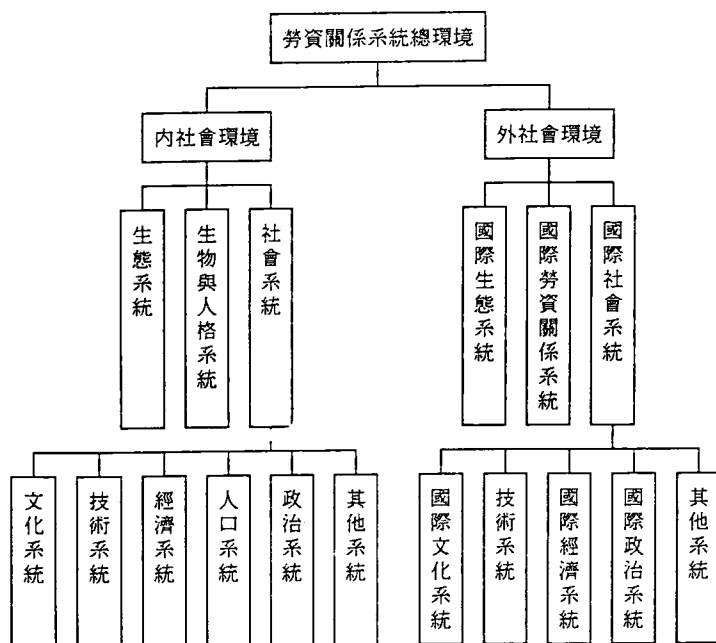


圖 1.7 勞資關係系統總環境

(二)輸入與輸出

1. 輸入

系統內外的環境無時無刻不在影響系統的本身，而環境與系統之間的關係如何串聯起來，並以可掌握的概念加以敘述，系統分析學者各有不同的方式，David Easton 則採用「輸入」(inputs)和「輸出」(outputs)兩個概念，換句話說系統與環境之間的串聯係以「輸入—輸出」關係存在。環境對勞資關係系統之影響是「輸入」，而勞資關係系統對於環境的影響則輸出。Easton輸入為「集中或反映與政治壓力有關的環境中每一事物的摘要變項(summary variables)」。(註十六) Easton 將政治系統的輸入項簡化為需求(demands)和支持(support)兩項指標。勞資關係系統也以此兩項指標作為輸入項的內涵。Easton認為需要與期望(expectations)、輿論(public opinions)、動機(motivations)、意識形態(ideology)、利益(interests)和偏好(preferences)等有所不同，但是有時它們或多或少會影響和決定需要。(註十七) Craig 和 Dufty 修正的工業關係系統模型中曾把輸入項用價值(或意識型態)和權力表示，本文所建構的勞資關係系統模型仍採Easton 的需要和支持作為輸入項。

〔勞資關係系統之中有關需要部份可以區分為勞工與經營者兩方面，勞工的需要無非是希望較好的工資、較短的工時、較安全的工作環境、較多的決策參與、較穩固的工作保障，還有就是較受尊重的勞工地位，這些需要要有精神的、物質的，也有生理和心理的。至於經營者方面的需要，則無非希望所僱用之員工忠誠勤奮、流動率低、生產力高，進而企業成長獲利豐碩。〕

〔由前述的分析可知，勞工的需要往往是經營者的負擔，或者可說

不是經營者所願意的，因此在許多情況下，勞工需要的滿足仰賴第三者——政府的介入甚殷，而由政府公權力的介入藉以滿足勞工的需要，尤其是在工會力量不強的勞資關係系統中更是如此。】

所謂的「支持」，根據Easton的說法是如此的：「當A的行為代表B，或是A表明其態度贊同B時，我們稱A支持B；此時B可以是一個人，一個團體、一個目標、觀念或是制度。」（註十八）Easton又將支持分為公開的支持（overt support）與隱性的支持（covert support）兩種，前者是支持的行動（actions），後者是支持的態度（attitudes）或感情（sentiments）。此外，為了分析和計量，支持一詞視為積極性的支持，反對則為消極性的支持。（註十九）

在勞工方面公開的支持包括了一些可觀察的行為（observable behavior），例如上書陳情，撰寫文章支持某項觀點或法案，選舉為勞工說話的民意代表，為爭取權益上訴打官司等等。至於經營者方面公開的支持，有如下的可見之行為，遵從勞工法令的規定或是違反勞工法令的規定，解僱勞工，選舉為資方說話的民意代表，裁減勞工採行自動化作業，利用同業公會或工業會形成有力壓力團體，進行影響政府或民意的意見表示。

至於隱性的支持在勞資關係系統中則不易找出像政治系統中的「愛國心」等等的例子，或許某一系統中的成員屢次發表支持勞工的文章，屢次投票選出支持勞工的民意代表，那麼它是具有勞工意識的。

2. 輸出

輸出是系統將輸入轉化的結果，也可說是系統輸送到環境中的產品。馬起華先生曾說明輸出如下：「輸出的歷程和輸入是相反的：輸入是環境對於政治系統的衝擊，輸出是政治系統對於環境的應付。為

了應付輸入的要求和支持，政治系統必須有所作為；此種作為直接作用於環境，間接影響於它自身。輸入和輸出是相互影響，政治系統及其環境也是互動的。可以說，輸出是政治系統適應環境及自我維持的主要功能。」（註二十）

在政治系統之中，Easton將輸出項簡化歸納成決策（decisions）和行動（actions）兩項指標。在勞資關係系統中，輸出項目主要是一些勞工立法和勞工政策，其內容就是有關雇用條件如標準（conditions and standards of employment）的一些法則（rules）。前述的法則又可分為兩類：

- （1）實質法則（substantive rules）——例如退休金多少，一天工作幾小時，加班費如何計算等等。
- （2）程序法則（procedural rules）——例如前述實質規則如何制定與執行，如何訂定工作規則，如何解僱工人，勞資爭議如何處理等等。（註廿一）

勞資關係系統中的產出也有一些行動，例如工會的罷工行動，經營者的關廠、停工等爭議行為的行使。

（三）反饋

系統與環境之間有「輸入—輸出」的關係，環境對於系統的影響是輸入，系統對環境的影響是輸出，Easton認為在政治系統之中，當局為了了解輸出有何效果，是否達到了預期目標，必須收集各種資訊（information），俾以調整其作為。政治當局係經由反饋迴路（feedback loop）得以獲取資訊，根據Easton的分析，反饋迴路由許多部份所組成的，它包括由權威當局制訂出來的決策，社會成員對這些輸出或決策的反應（response），這些反應的資訊傳遞至權威當局，以及