

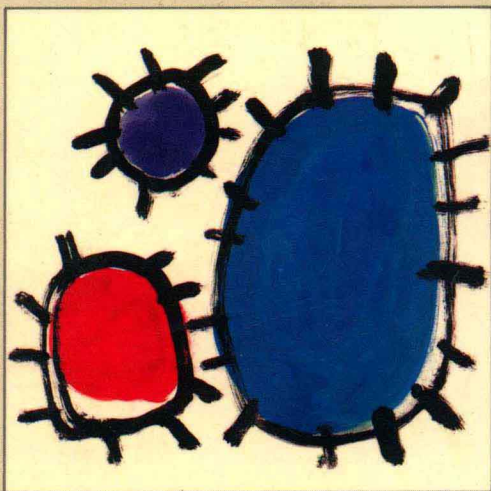
L4008 歐洲百科文庫 *Que sais-je?*

勞工衝突社會觀

Sociologie des Conflits du Travail

著者・J.-D. Reynaud

譯者・尹沅





Que sais-je?

歐洲百科文庫

吳錫德 / 主編

法國大學出版社 (PUF) 《Que sais-je?》文庫 2035
Sociologie des conflits du travail
Jean-Daniel Reynaud



ISBN 2 13 037628 2
Dépôt légal-1^{re} édition: 1982, août
© Presses Universitaires de France, 1982
108, Bd Saint-Germain, 75006 Paris

《歐洲百科文庫》⑧

勞工衝突社會觀

譯者 尹 沅
主編 吳錫德
責任編輯 羅麗芳

發行人 王榮文
出版發行 遠流出版事業股份有限公司
臺北市 10714 汀州路 782 號 7 樓之 5
郵撥 / 0189456-1 電話 / (02) 392-3707
fax: (02) 3410760

法律顧問 王秀哲律師
嘉義市忠義街 178 號 電話 / (05) 227-3193

* 本書經法國大學出版社 (PUF) 授權譯為中文全球發行

印刷 優文印刷廠
臺北市汕頭街 54 巷 42 弄 55 號 電話 / (02) 306-3473

□ 1989 年 3 月 16 日初版 (印數 1 ~ 3000)

行政院新聞局局版臺業字第 1295 號

售價 95 元

土黃 / 宗教・哲學 紫 / 心理・教育 紅 / 社會・政治
綠 / 科學・戲劇 藍 / 文學・歷史

L4008

歐洲百科文庫

勞工衝突社會觀

Sociologie des Conflits du Travail

著者 | **J. -D. Reynaud**

譯者 | 尹 沅

作者簡介

尚-丹尼爾·雷諾(Jean-Daniel Reynaud)大學教授，巴黎「國家工藝學院」教授。著有：*Problèmes et perspectives de la négociation collective dans les pays membres de la Communauté*, 1979. 《歐洲經濟共同體會員國內團體談判的問題與遠景》。

譯者簡介

尹沅，安徽阜陽縣人，1932年生。海軍官校畢業，後赴美國海軍陸戰隊學校深造，並曾入巴黎索邦大學研習法文，通曉中、英、法、西、義五種語文。曾任教師、駐外人員，目前擔任中華民國駐法代表處新聞參贊。譯有：《世界攝影術發明史》（商務）。

主編的話

吳錫德

「泰西文明」，是個教近代無數中國人憧憬、迷戀、甚至迷失的字眼。迄今，歐羅巴思潮不減其魅力，對我們仍舊有著強烈的吸引力。然而我們都有一種感慨：為什麼不能更直接地瞭解這個近代世界的主導文明？遺憾著未能接觸到更完備、更有系統且深入淺出的介紹。

近百年來，即不斷有放眼天下的中國學者呼籲重視歐陸思潮，甚至終其一生力行不怠地譯介西洋文明。但由於文化水準、生活形態的懸殊，和社會長期的動盪，實難有具體的進展及全面的認知。二十世紀的歐洲發動了兩次慘絕人寰的戰爭，不僅滿目瘡痍，甚且幾為外界所遺忘；直到最近三十年才又奮起圖強，教人刮目相看。這究竟是借助何種動力？它的歷史形成、它的發展過程、它的未來影響，對這些變化我們實在有必要投下最起碼的關注！

《歐洲百科文庫》譯叢的出版，目的是引介當代西歐人文思潮，對其淵源、形成、發展、應用、動向及影響加以介紹，尤其偏重引介當前最新知識焦點，或將可以彌補過去數十年「重

美日、輕歐洲」的偏食現象；以及因為資訊不足、認識不清所造成的隔閡、誤解等缺憾。我們將以精選的題材——目標一〇〇〇種，以普及本的形式、嶄新的編排，期望真正達到普及大眾、人手一冊的理想。

至於率先選上「法國大學出版公司」(P.U.F.)的榮譽出品：《我知道什麼？》(Que sais-je?)，理由無它，因為它是被翻譯成最多外語（三十八種版本）、公認是最全備（總冊近二四〇〇種）、最深入淺出（自學用書），也是最具歐洲觀點的普及文庫（法文版總銷售量六千萬冊）。它以百科全書項條(ency)，每本一二八頁的方式，每年出版新書一〇〇種（舊版增補一百餘種）的速度，介紹當前的每一個重要觀念。它的題材包羅萬象，理論與實用並重。作者以大學教授、各行專家為主，立論皆獨立自主，寫作嚴謹、力求博大精深、雅俗共賞。選題多元化、國際化，旨趣即在提供二十世紀人們最新資訊和省思的要素，並指引踱向知識和自由的道路。它的豪語是：「讀此書勝讀千頁巨著，讀罷此書欲窮千頁巨著」。

總之，社會邁向新的轉型期，允許我們提供新的選擇；社會財富的累積、民衆經濟能力的躍升、視野的開拓、社會參與意願的提高、新資訊的渴求日殷，在在鼓舞我們多去嚐試多元化的文化導向。正是有了這些有利的因素，我們才勇於在此時此地向讀者推介這套譯叢！

目錄

主編的話
緒論

—

第一章

罷工

三

第一節

爭執、衝突與罷工

三

第二節

罷工的方式

九

第三節

罷工的頻率、分布與事件

一三

第四節

危機與週期

二四

第二章

罷工與職業關係體系

三三

第一節

罷工與協商

三四

第二節

合約性協商與永久性協商

四四

第三節

政策的調適

四七

第三章

目標與策略

第一節 目標與時機

第二節 衝突的導引

第三節 角色及其價值體系

五五

五六

六四

七七

第四章

個人利益與集體行動

第一節 個人與團體資產

第二節 集體行動的條件

第三節 團體與組織

八三

八四

八九

一〇五

第五章

罷工與革命

第一節 革命性罷工

一一九

一二九

第二節

罷工與工人運動

二二六

第三節

勞工衝突與政治生活

二二一

參考書目

譯名索引

二三九

一四三

緒論

什麼是社會衝突？是不是當虛偽的面紗被撕破，協議被撕毀，社會關係的本質與籌碼被顯露出來的那一個時刻？抑是一項可悲、昂貴或可避免的意外事件？這個意外事件是否在人們由於疲倦、盲目與故意而停止團結，及不再一起工作時暫時破壞了社會的和諧？社會衝突是在顯示歷史的演變，還是代表社會秩序的敗壞？

勞工衝突（就是一般被認為介於雇主與受薪者之間的衝突）特別增強了以上爭論，也就是一項關於衝突的合法性、法律容許的進行方式、參與衝突的團體與組織以及衝突與政治之間關係的爭論，不但是有關學理方面的爭論，同時也是關於實行中所顯現之矛盾的爭論；是存在於立刻行動之權利與方法方面的歧見，也是對長期遠景方面的歧見。

這些爭論是否已經成為明日黃花呢？雖然左、右派哲學均主張社會安寧，或給予無產階

級更多的權益，令人對此仍不無懷疑，勞工關係就生產成果的分配、任務的分區、決定的參與及權力的分配而言，今日在已開發社會中仍然是敏感、甚至關鍵性論點，勞工關係所帶來的衝突已不若本世紀初那樣的尖銳，但是否已經變得比較不具意義了呢？

勞工關係並不構成我們社會的中心論題，但相反的，卻一定可以使我們社會中若干基本組織彰顯出來。因此，勞工關係對已建立的社會秩序來說，似乎是最不穩定與最危險的因素，但卻也可能是使衝突制度化（也就是權利、義務與程序的發展）在最多樣化方式下獲得最有力推展的原動力。

僅就以上觀察，我們可以認為對衝突已具有的兩種印象，或許不是不可以調和的。社會衝突，尤其是勞工衝突，不是一個可被視為與其發生環境諸多關係毫無關連的獨立事件。即使它部分屬於突發性，卻暴露了現有法規的若干缺點。同時社會衝突亦有助現行法規的變更及新法令的創訂。

第一章 罷工

第一節 爭執、衝突與罷工

一、潛在衝突與公開衝突

無論是在企業機構裏、在政府部門中或更通常的在一個組織內，沒有任何一個預先建立的和諧可以保證不同參與者的意向及利益是互相一致的。如果情形果真如此的話，那麼領導者的工作就非常輕鬆了。假如我們把利益、意圖及對未來方面的意見分歧稱為衝突的話，那麼在一個組織內部衝突便是經常存在的了；因為人很難會覺得他在待遇、責任或權力方面所

得到的那一分是公平與確定的。

衝突不一定有明顯的後果，每一個人都會認為他應該得到更好的，但同時亦接受他所得到的。這麼一來，我們就可以稱之為潛在的衝突或一種爭議，在某些情況下，衝突會變為公開性的；例如，鋪路磚工人要求增加收費，空中交通管制人員要求減輕工作。在以上這種公開衝突時，依慣例我們採用「衝突」這個名詞，這是依據馬契與席蒙（March et Simon）^①的定義：也就是衝突是無法依照慣常程序做決定時而發生的。

因此，公開衝突顯然不是在有爭議時去做決定或是解決爭執的唯一方法，這甚至是一個少有的情況。在大多數情況下，有關薪資的協商不會演變成罷工。我們不能下結論說大家對協商結果都十分滿意，而只能說沒有人覺得這個結果不能接受，或認為有辦法可以獲得更多。公開衝突是在相反情形下才會發生的。

從某方面看，衝突總是具有一部分意外性的（缺乏遠見、疏忽、資訊不足）。既然衝突的結果是妥協，那麼如果早點知道，早點了解，早點預料得到，就可以避免衝突而達到同樣結果，這對雙方來說都是有利的。這是一個抽象的推論，就好像所有極限的推論一樣。不過它的好處在於可以表現出公開的衝突至少對談判一方來說，永遠會顯示出既定體制的不周延（例

如涉及到薪金、談判程序）。

當然，這不是說公開衝突所仲裁的矛盾是一個單純的誤會。通常公開衝突都是很真實的。然而以其他方法來仲裁它也不是不可以的。我們應自問爲什麼在某種情況下，人們會求助於公開衝突。

二、求去或抗議

即使是強烈的意見不合也不一定會導致衝突，但卻會引發求去的念頭。當受薪者覺得他所獲得的薪資不公平或自己的才幹未被認同時，他就會離開這個企業（他離去的難易視勞工市場情況而定自不待言），或者他會以經常缺工方式，作間歇性的離職；也或許他儘可能把最少的精力投注在這個機構裏，而把自己的心思、熱誠與智慧保留於工作以外的生活之中，輪班或缺工是在情緒不滿下採取的粗暴、但可被接受的作法（當然，一切事情都是如此）。退縮不前與缺乏動機是人事管理上的一項隱憂。一切形式的抗議都是和上述這些求去的真正或象徵性作法是截然不同的。前一種方式是受薪者拒絕或減少他的參與，違背工作契約，或縮減契約中的要求事項，不過當他自這個企業及有關不良作爲方面得到教訓後，並不試圖去對付資方，

相反的，而是去進行抗議，也就是繼續留在這個企業組織裏，並試圖獲得一種改變。

在大多數情形下，這種區別②與另一種區別是雷同的：也就是個人反應與集體反應的區別。求去、缺工都是一種個人性的決定；而派遣代表則是一種集體性的行動。誠然，當求去——不論是逐漸性的求去或遽然求去——一旦被採取之後（亦即放棄一個不遵守規定的雇主），就會從個人性的決定轉變成集體性行動。不過魏布（B. et S. Webb）氏自職業勞工方面所舉出的這種作法，只不過是今日在罷工被禁止情形下的一種代用方式而已：亦即一些無權罷工的公務人員集體辭去現有的職務，以獲得與停止工作所獲致的同樣結果。整體而言，我們可以肯定其一致性：也就是求去是個別性的，而抗議則屬於集體性的。而後者通常是以共同感受及傳統、文化為基礎的。

當然，抗議可以透過一些制度化的途徑：亦即由員工代表去陳情，或循救濟、訴願程序（在美國與加拿大兩國情形是如此）進行。但前述抗議如不循申訴方式進行，則不包括在我們對衝突所下定義的範圍之內。

因此，就衝突的意義而言，對不滿情況所產生的以上兩種反應往往是混淆難分的。正如赫施曼（Hirschmann）氏所言，求去與抗議沒有相同的效果，個人行動與集體行動的要件也不

一樣。

三、罷工與其他抗議方式

個別抗議行動聚合起來可能會達到與集體抗議相當的效果：在勞資關係緊張情況下，管理的疏忽或自由放任就會增多；同時缺失與需要矯正的增加會對管理當局構成一種警號。實際來說，這裏所做的決定已不再是單純的個別性的了。這樣做起來比較省事，因為當事者知道很多其他員工已經如此做（同時也因為如此做，廠方監視起來比較困難），不需要經過商議，這些決定已經是彼此相互依存的了。

怠工是常用的一種方式：諸如缺乏細心或熱誠，對能源或材料的浪費，工具的過度損耗，都是較蓄意破壞產品或設備更常用的手段。而當沒有其他方法可用時，這些常用來向管理方面施加壓力的作法（在罷工遭禁或者許可條件不具備時），幾乎是沒有一個地方承認它是合法的（今日也沒有一個地方作如此要求）。因此這種作法即使受到一個團體的支持，也是一直秘密進行與不去聲張的，也就是說讓別人去判斷他們的目的何在。

在此我們必須提到另一個抗議方式，就是蓄意去限制生產。目的則在使企業改變對這些