

109 年公務人員高等考試三級考試試題

類 科：勞工行政

科 目：勞資關係

- 一、誤判 (miscalculation) 是英國經濟學者 John Hicks (1963) 提出的一個論說，他的理論探討中認為誤判是造成罷工的一個重大原因，因為勞資雙方談判薪資時可能誤判對方可供協議的範圍區間，因此造成罷工。請問 Hicks 的「誤判」論說是否可以用來解釋長榮空服員罷工的決定？為何？除了誤判以外還有其他原因會導致罷工嗎？(25 分)

【解題關鍵】

《考題難易》偏難：★★★★

《破題關鍵》本題為第一次出現在勞資關係的題目，屬於出題者的獨門暗器，僅能從題幹上試圖進行分析

【擬答】

試就題目所詢問題分析如下：

(一) 長榮罷工

1. 109 年桃園市空服員職業工會發動所屬長榮空服員進行罷工，其主要訴求在於提升外站津貼、改善工時、勞工參與等八項內容。雙方經協商及勞資爭議調解不成立後，經投票宣布罷工。
2. 對於罷工，Hicks 認為罷工之所以會產生，是因為對於談判範圍造成誤判，其認為威脅罷工已經足以達成工會之目的；然而，本文認為此種理論是建立在事後觀點，且協商談判的空間是隨著談判進行過程中隨時變動，若非如此，則不能解釋透過罷工而達成協議的情形。
3. 是以，本文認為誤判理論僅是無法完全解釋空服員罷工的決定，僅是一種事後檢驗罷工行動的觀點。

(二) 其他可能導致罷工的原因

工會除了因為勞動條件的調整發動罷工之外，亦有可能基於其他因素罷工，例如：

1. 雇主有不當勞動行為：是指雇主對勞工或工會進行不當勞動行為，工會得發動罷工，我國勞資爭議處理法第 53 條第 2 項即允許工會在雇主有不當勞動行為且經過裁決確認後發動罷工。
 2. 同情性罷工：是指對於其他工會與其資方產生勞資爭議時，工會透過發動罷工來進行聲援。
 3. 政治性罷工：指就政府、政策問題所發動的罷工行動。
- 上述罷工類型在我國僅有基於雇主有不當勞動行為而罷工為合法之罷工，其餘均非法律所允許的爭議行為。

- 二、80 年代有學者引據西方學者提出的理論，分析臺灣勞動關係是所謂的國家統合主義 (state corporatism) 的體系，試從臺灣政治經濟及社會發展之過程，以及勞資雙方組織在實際勞動關係運作中之角色，探討究竟此一論述是否成立？原因為何？(25 分)

【解題關鍵】

《考題難易》偏難：★★★

《破題關鍵》國家統合主義屬於勞資關係考科的基礎問題，但本題的困難點在於論述我國勞資雙方的運作。

【擬答】

(一) 國家統合主義

所謂國家統合主義，或稱為威權式的統合主義，指的是國家強制將團體整合進統治體系之中，國家強力介入勞資關係，不僅僅是對工會的控制，對雇主團體亦採取高度控制。其特徵為：

1. 國家不僅對勞動契約進行干預，對集體勞動關係亦予以壓縮。
2. 勞資之間壁壘分明，無合作可言。
3. 以勞動基準法為核心，行政權高漲以遂行國家統合的力量。

公職王歷屆試題 (109 高等考試)

4. 勞工安全衛生或勞動檢查等採行官僚本位，缺乏勞工參與。
5. 社會福利本屬於國家對人民之給付，在國家統合下卻成為國家或雇主的恩給。
6. 勞動市場政策是以國家經濟發展為前提，少以勞動者利益為出發點。

(二)我國過往勞資關係確實屬於國家統合：

1. 我國過往基於政權穩定以及經濟發展需要，對於勞資關係高度控制，在此種狀況下，勞資無自治空間，關於勞資雙方之權利義務皆以勞動基準法為核心。
2. 工會方面，過去工會法透過單一工會、廠場工會的限製使工會無法產生跨廠場的串聯力量，職業工會又僅有加入勞健保之功能而無法發揮協商的功能；雇主團體則是受國家以業必歸會為由，以工商團體法強制整合雇主，雇主團體亦無從進行勞資自治，從而，過往確實存在國家統合的現象。
3. 惟近年對於工會成立與運作鬆綁，但勞資雙方仍舊高度仰賴政府介入而難以形成自治空間，故而即使國家對於勞資雙方減少控制，但仍難以期待勞資雙方透過自行協商處理勞資關係。

三、勞資集體協商過程中，學者提出所謂整合性協商 (integrative bargaining) 之概念 (Walton & McKersie, 1958), 在實務上發展出所謂「以利益為基礎的協商」(interest-based bargaining) 模式，請問此一模式的主要意涵是什麼？有何特性？並就勞資集體協商時所謂之立場 (position) 與利益 (interest) 之內涵做比較與分析。(25 分)

【解題關鍵】

《考題難易》普通：★★

《破題關鍵》也是獨門暗器，但是已經是第二次出現在勞資關係了

【擬答】

- (一)傳統協商的方式以分配型協商 (或稱立場型協商) 為主，這種協商重視的是立場 (Position)，也就是一方對於某一議題之對策，單一的解決方案。此種協商的過程中，基本上靠的是給予對方的壓力，利用力量使對方取得妥協，因此在協商最後之結果，常有可能是一方獲勝，一方則失敗的結果，也就是雙方當事人會形成零和的賽局。
- (二)相對之下，所謂的整合性協商 (或稱利益型協商) 著重在利益，是指一方對於某一議題之考量，或是真正想獲得的利益、擔心或期待的結果。此種協商模式重視議題，而非個人，專注於利益，而非立場。
- (三)故而，當勞資雙方協商時採取分配型協商，也就是著重於立場時，無非採取零和遊戲，導致雙方的衝突將放大；相對之下，整合性協商著重利益，此時雙方能基於彼此關切的問題進行討論，較有可能形成雙贏。

四、越南政府今年初修改勞動法令，將原本單元工會組織結構調整為多元工會組織結構，越南國會最近又通過國際勞工組織的核心勞動標準，特別是與強迫勞動及童工禁止相關之勞動標準。請問越南政府大幅度改變原有勞資關係政策之目的為何？當我國雇主倡議所謂外勞與基本工資應該脫鉤時，政府勞政部門應如何說服雇主？(25 分)

【解題關鍵】

《考題難易》偏難：★★★★

《破題關鍵》針對越南部分的出題老實說根本是不應該出現在國家考試的，對於考生而言，應該要從題幹去抓出關於國際勞動基準的問題意識來加以說明。

【擬答】

- (一)越南是為了強化國際之間在經濟上的整合而修改勞動法令
 1. 越南自 1992 年加入國際勞工組織，並於近年逐步引進國際勞工組織所提出的四項核心勞動基準，包括：確保結社自由與集體協商權，禁止童工，禁止強迫勞動，消滅一切就業歧視等。

公職王歷屆試題 (109 高等考試)

2. 上開核心勞動基準以成為國際之間經貿往來必須遵循之國際勞動基準，亦即，如該國或該企業未踐行上開基本權時，將會導致諸如無法收到訂單等等經濟、商業上的不利益。是故，越南政府之措施是為保持其經濟能與國際接軌，

(二) 政府可從國際經貿角度說服雇主

1. 所謂的基本工資脫鉤，是指本國勞工與外國勞工在基本工資之設定有所不同，移工所受到的保護較低，此種觀點一是主張移工的再生產是在母國，因此不需受到我國基本工資保護，又或者單純從雇主的營業利潤加以考量。
2. 對此，反對見解除認為要以國民待遇原則保障移工之外，亦指出若脫鉤將會導致雇主聘僱移工的誘因增加，反而不利本國勞工。
3. 對此，本文認為論述上應強調移工係國際勞工組織相當重視之議題，亦是各種關於勞動權益的國際基準或認證重視的重要內涵，故而，如使基本工資脫鉤，將導致我國違背國民待遇原則的基本立場，可能導致我國企業無法進入全球生產鏈，反而嚴重影響經濟利益。

公
職
王