

三、科技進步帶來新的變革

除了勞工結構改變外，工業結構也產生重大變化。科技的進展，使得人力為機器所取代，日漸普及的工廠自動化，令勞工組織甚難使用傳統的罷工武器，因為面臨停工的公司可以用自動化設備操作。所以工會必須以創新方法去影響企業決策。

四、企業國際化

目前多國籍企業的發展正如日中天，有人預測，到一九九〇年，非共產國家的貿易將被三百家巨型公司所支配控制，而其中三分之二是美國公司。多國籍公司的不斷成長，影響到傳統工會組織的效能。

彼得杜拉克預測「共同生產將成為世界經濟整合的普遍形式」，在未來的新紀元裏，全球所有國家將不斷增加相互依存的經濟關係。在經濟結構性調整方面，美國必須努力向日本和西德學習。而美國的勞工組織則需要發展新的技巧去保障被取代的美國勞工的權益，同時勞工組織必須團結在一個國際工會組織裏。

因應上述各種變遷和挑戰，工會組織欲再創生機，就必須努力爭取新品種勞工——包括大量的白領工人、婦女和少數民族，並以新的生活價值觀念為導向，同時致力於工會的國際性合作。工會本身極需要修改其策略和工作技巧，充實自己對於問題的了解和處理能力，以保持早期所擁有有影響力量。由於「知識工人」日增，要改進勞資關係，單是靠資方提供優厚的工作環境（包括工資、假期和工作條件等），並不一定獲得預期的效果（如提高生產力）。因此各國在改進勞資關係方面，都不斷尋求更有效的方法。像經由「參與管理制度」，勞資雙方可以用革新的合作方法取代舊有的對立關係。勞工參與董事會在美國尚不普遍，在未來的工會運動中，工會幹部應該積極設法參與和影響政策的制定。

（本文取材自 The Futurist，作者為台灣經濟研究所專員）

看日本的勞資關係 從日本式經營

楊婉青

1970 年代初期，日本以一東亞小國，經濟發展竟如奇蹟般超越了美國和西歐，各國在豔羨之餘，開始對日本式經營大感興趣，曾蔚為一股熱潮。究竟日本式經營的內涵如何？其勞資雙方關係又如何？本文擬就此做一介紹。

「終身雇用制」行之有年

根據經濟合作發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development）在 1970 年所發表的「對日勞動報告書」中指出，日本的雇用制度具有三大特徵：即「終身雇用制」、「年功賃金」與「企業別工會」，其中最為人熟知的當屬「終身雇用制」。