

形成三隻手鼎立的局面。

勞資關係披上鮮明的政治彩衣

政府爲使經濟社會進行無阻，在勞資關係方面，其制衡的機能有三個特色：第一是對工會的影響力。我國勞工組織的力量，由於受到本國文化、組織及政治上的影響，不能與英美等國相提並論。過去我國工會不能自主的根源有兩個原因：一是工會的成立，必須向社政機構申請，由黨部批准方可成立；一是工會理監事的改選，由執政黨提出候選人名單且派人蒞臨現場。以往執政黨單獨享有勞工組織的政治影響力，且我國勞工覺醒程度較遲，同爲影響我國勞工運動興起較晚的原因。第二是立法。探討政府與企業如何透過團隊合作形成競爭優勢的「M型社會」一書中，將政府角色定義爲：解決紛爭、制定法律，以及達成選擇。這裏最主要的關鍵在於：政府既然不能置身經濟事外，干涉到什麼程度是最好的呢？有什麼辦法可以擺脫利益集團有組織的政治影響力？立法與行政部門都不妨深思。第三個特色是政府對本身所雇用的「勞工」——亦即公務員——的保護勝過對勞工的保護。

建立理性和諧相互尊重的均富社會

我國的勞工人數自民國40年的99萬人，劇增至目前已達400多萬人，倘若將地下工廠及家庭手工藝的從業勞工一併計入，總計可高達500萬人，如以一勞工三口之家計算，則全國有1,500萬人與勞工問題有直接或間接關係，這樣龐大的組織力量，隨著合法罷工與多黨政治的出現，必然對經濟與政治兩方面產生巨大的衝擊。在我國勞工運動邁向一個新的轉捩點之際，我們期望勞資雙方突破「傳統二元性敵對系統」，以社會工作伙伴的團隊合作精神，成爲共同推動資本主義經濟社會的兩個巨輪。欲達此一目標，尚須經濟學家與政治學家共同負起責任。

（作者為台灣經濟研究所助理研究員）

未來發展 談我國勞資關係 從勞工局的設立 追求「工業民主」 的最高境界

施玉雲

勞資關係和諧，是經濟發展的最大動力；勞資關係惡劣，不僅勞資雙方兩敗俱傷，國家元氣也難免受損，此一認知，證諸西方勞資關係發展史，已是不爭的事實。近年來，我國從勞動基準法的頒行、勞工行政組織的醞釀改善，以及「工會法」中罷工權的行將開放，處處顯示我們社會愈來愈進步，這是一個十分令人雀躍的現象。爲此，筆者特走訪文化大學勞工關係系教授暨國際勞工研究資料中心主任王世榕，請其從上述幾種可喜的改變，談談我國未來勞資關係可能走向，以下係訪談內容之摘要：