

勞工與就業

勞工界與新經濟：工會與僱主協會

庇樂*

經濟的國際化及市場的全球化使工會和僱主協會面臨新的問題。一些觀察家甚至認為，勞工集約關係可能會因此出現衰退。

為了就此問題作出回應，似乎需要根據國際勞工組織1997 / 8年度《世界勞工報道》，對競爭加劇情況下工會化和加入勞工與僱主代表組織的比率低迷所產生的後果作出實事求是的評估。

在過去幾年裡，工會運動幾乎在世界各國都大大減少。而統計資料僅僅反映了一部份問題。在一些國家裡，工會正在為柏林牆的倒塌付出代價，因為該事件終結了參加工會的必然性。另一方面，根據國際勞工組織的資料，那些大部份勞工參加了工會的國家祇是少部份的國家。然而，工會力量並不能僅以其成員的數量來衡量，還必須考慮其他因素，譬如工會的院外集團以及工會活動份子以議員身份在議會及其他公民社會的重要組織中的存在。

職業及其效應之新地理

對數量作單一的分析，可能會疏漏本問題的一些重要方面。首先是工業就業與總就業之間的比率下降，它意味著與工會化聯繫最為緊密的新職業和職能相關的勞動者在勞工市場中人數的增加。其次，在級別和集中化較以往下降的企業中，勞工組織的新方式對工會化並不適應。

* 前勞工暨就業司司長

此外還必須考慮到，影響發展中國家的工會會員散失的情況可以在很大程度上歸因於結構調整導致的公共部門就業機會的減少，儘管我們可以期望民主化進程可能會營造出適合工會壯大的土壤。

除了純經濟方面的原因外，一些國家的當局採取的其他政策在工會運動中亦有負面的反應，尤其在援助領域以及對勞工組織給予制度上應有的認同方面。

在這種情況下，工會合併愈演愈烈。他們力圖使他們的運作合理化，儘管或遲或早他們最終都會發現代表各方利益是多麼的困難，而且他們要維護的不同組織的利益甚至可能是相互對立的。

由於有差異的社會經濟的融入，所以當我們看到歐洲和美國在這些和另一些領域的作法和風格與眾不同時也就見怪不怪了。

美國工會傳統上是集中在企業裡的，他們渴望維護其成員的短期利益。他們堅信他們擁有監督勞動實施的合法權利，而且許多時候他們會與僱主面對面的抗爭。這種情況可以解釋美國勞工關係領域現存的巨大的對抗關係，尤其因為談判甚至可能包含較那些社會性立法最為完備的國家更為廣泛的權益要求。

在歐洲，工會的歷來目標是代表所有的勞動者，而不是將其活動範疇局限於勞工關係問題上，他們將他們的參與努力擴展到了社會固有模式的定義上。

除了經濟和社會職能，工會幾乎在世界各個地區一直對最為公正的社會模式的鞏固發揮著關鍵作用。

對就業的憂慮

然而歷史並不會停止前進的步伐，經濟發展的國際化帶來了變化。面對這樣的變化，全世界的工會都正在適應市場全球化的新浪潮。如今，其主要目標之一是保護就業。在美國和加拿大，企業內部的集體談判一直圍繞著轉包問題及限制這種活動的方式展開。在德國和日本，工會日益強烈地認識到職業培訓和再培訓是根本的主題。而在整個歐洲，正在致力於避免勞動力的惡化。

因此出現了一種可能包含較少對抗但卻有更多談判的新策略。

此外，工會一直努力提供新的服務，如補充社會給付、職業諮詢和有關溝通計劃的專業培訓等。

工會不遺餘力地爭取新會員。爭取對象包括中小企業的婦女和青年、沒有被納入架構的階層、失業人員。整體上來說，包括所有的邊緣人士和被排斥的人士。

與此同時，國際間的工會合作正在加強。儘管存在（語言和文化）差異，但還是形成了一些有影響力的跨國組織，譬如國際自由工會聯合會、世界勞工大會和歐洲工會聯合會。除了跨國企業各國分公司的工會外，如三菱、本田、快意和萬事得，還有一些行業性質的國際組織通過組織集團性工會委員會強化他們的作用。

在這種情況下成功地組織了國際公共信息運動，促使企業日益關切消費者對一些社會和環境問題所持的態度。食品、農業、酒店、餐飲、煙草及類似行業勞動者國際聯盟在這方面施加的有效壓力就是一個值得提及的例子。該組織向百事可樂、喜力啤酒和嘉士伯啤酒這樣的巨人企業成功地施加壓力，促使他們與緬甸的企業就緬甸現有的勞動條件達成協議。

這場運動培養且壯大了公眾輿論潮流，推動企業或企業集團尊重並促使他人尊重轉包工的應有尊嚴的社會工作條件。值得一提的是，美國跨國公司Nike、Reebok和L. L. Bean的例子，他們與工會和保衛人權運動達成了協議，同意在全世界任何地方簽訂的商業協議中實施工資和工作條件的基本標準。

最後是與當地的組織建立新的聯盟。這些組織在很多情況下追求與工會相同的目標，然而他們的架構卻更加靈活。其力量在於他們吸納成員時考慮到對象在世界觀、宗教和政治上的抉擇以及年齡和性別上的區別，甚至還考慮到是否是消費者等因素。正是這些組織在全世界引領著旨在維護最易受傷害階層人民權益的運動。報端開始出現環保組織、公民權益保護組織、少數民族保護組織、女權運動等各種組織。最近，熱那亞就成了這些運動顯示力量的大舞臺……。

無論工會組織在量與質方面真實的說服力如何，他們在民主、經濟和社會方面仍然是勞工關係的主要對話者。

僱主協會面臨的問題

然而，僱主協會今天仍然面臨一些困難，這些困難在某些方面與工會所遭遇的困難類似。

成員的缺乏 / 流失，在一些地區影響力的減弱以及在發展中國家和過渡時期國家立足時所遭遇的巨大障礙，都是顯而易見的。

由此他們正在努力使他們的架構適應新的政治、經濟和社會框架，適應日益交織匯聚的市場。

眾所周知，僱主協會遍佈全世界。通常，他們的宗旨是在集體談判框架內與工會活動抗衡。

勞工組織歷史上曾經發生過兩種對立潮流的碰撞。一種是加拿大和美國，在這兩個國家裡，僱主擁有完全的自由，由他們自己並使用自己的人對企業內的勞工關係加以組織；另一種是這樣一種方針，主張在更高層面對就業條件以及其他生產條件加以規範，以避免野蠻競爭，保障謹慎管理在市場目標經常變化的情況下所必需的穩定。

未來的演變在很大程度上取決於公共權力所採納的政策。其決策依據是一種無法描述的現實，它存在於所有的國家，無論是否工業化國家都是如此，而且其立足點是中小企業佔絕大多數的事實。在大部份國家裡，此類企業從習慣上來說，都沒有加盟僱主組織的願望。在很多情況裡他們都擁有自己的組織，而這些組織是可以納入僱主的大組織內又或走自治的道路。

為了改變這種傾向，許多國家的眾多的僱主組織正在致力加強對中小企業的援助機制。該機制涉及諸多領域，如職業培訓、獲取信貸、法律服務、有關良好運作的資訊、商業化以及對出口提供支援等。

然而，甚至是那些面對日益複雜且激烈競爭的大企業都趨於選擇自治的道路，出口企業尤為如此。

毫無疑問，新的經濟活力一直在削弱傳統的僱主協會。一些協會整個脫胎換骨，改而向其成員提供服務；另一些協會則試圖適應新的要求，尋求改善其服務質素和主動性。

與工會尋求與其他社會組織的密切關係一樣，僱主協會亦正在與社區組織（婦女、青年或教育機構）建立伙伴關係，目的是從整體上實施培訓活動，推動就業，甚至與社會排斥作抗爭。

國際上同樣亦在整合，出現了國際僱主協會。這是一個較有代表性的架構，匯聚了一百多個國家的全國性聯合會，其目的是協調企業面對國際貿易的社會和經濟規模要採取的立場。

面對工會化和加入勞工和僱主代表組織的比率低迷，有人認為這是勞工集約關係正在衰退，其身處的無疆界經濟急迫需要產生社會資本和金融資本。

利益的分化影響著工會和僱主協會。勞動者的工作安全問題不同於那些將勞動者置於惡劣環境下的人所面對的問題，這就如同中小企業與跨國企業兩者可以面對極其不同的問題一樣。

傳統社會伙伴正在經歷危機時代，這是因為對他們而言，重心更多地是放在競爭上而不是行動的一致性上。

在未來的年代裡，工會和僱主協會運動將會有巨大的發展和加速以適應新的要求。無論是工會還是僱主協會都一直以一種相當深刻的方式顯露出期望爭取新空間的跡象：衝突的存在，一直不斷地引發強烈的聲援浪潮，充斥著世界各地許多城市的街頭巷尾……。

為遏制爆炸性的局勢，社會對話仍然是尋求平衡解決方案的最佳途徑，這些方案將一直是社會的基本棟樑，而社會則需要能夠將社會公正與經濟發展協調起來的勞工關係模式。

資料來源：《勞工關係與社會凝聚》——國際勞工組織；1997 / 8年度
《世界勞工報道》

薪金領取者中工會會員的百分比

工會會員百分比 (1995年)		工會會員百分比變化 (1985年－1995年)	
非洲		非洲	
埃及	38.8%	埃及	-9.1%
南非	40.9%	南非	130.8%
美洲		美洲	
阿根廷	38.7%	阿根廷	-42.6%
巴西	43.5%	加拿大	1.8%
加拿大	37.4%	哥斯達黎加	-43.0%
古巴	70.2%	古巴	-29.8%
墨西哥	42.8%	墨西哥	-28.2%
美國	14.2%	美國	-21.1%
委內瑞拉	17.1%	委內瑞拉	-42.6%
亞洲		亞洲	
印度尼西亞	3.4%	日本	-16.7%
日本	24.0%	韓國	2.4%
韓國	12.7%	菲律賓	84.9%
馬來西亞	13.4%	新加坡	-18.1%
菲律賓	38.2%	泰國	-2.5%
泰國	4.2%		
大洋洲		大洋洲	
澳大利亞	35.2%	澳大利亞	-29.6%
新西蘭	24.3%	新西蘭	-55.1%
歐洲		歐洲	
奧地利	41.2%	奧地利	-19.2%
丹麥	80.1%	捷克共和國	-44.3%
芬蘭	79.3%	丹麥	2.3%
法國	9.1%	芬蘭	16.1%
德國	28.9%	法國	-37.2%
希臘	24.3%	德國	-17.6%
匈牙利	60.0%	希臘	-33.8%
冰島	83.3%	匈牙利	-25.3%
以色列	23.0%	冰島	6.3%
意大利	44.1%	以色列	-77.0%
馬耳他	65.1%	意大利	-7.4%
荷蘭	25.6%	馬耳他	35.8%
波蘭	33.8%	荷蘭	-11.0%
葡萄牙	25.6%	挪威	3.6%
西班牙	18.6%	波蘭	-42.5%
瑞典	91.1%	葡萄牙	-50.2%
瑞士	22.5%	西班牙	62.1%
聯合王國	32.9%	瑞典	8.7%
		瑞士	-21.7%
		聯合王國	27.7%