中山管理評論1997年3月
第五卷第一期 pp.23-48

台灣勞資倫理關係之社會文化脈絡初探
The Socio-cultural Context of the Ethical Labor Relation in Taiwan

黃秉德 *Ping-te Huang*
國立政治大學企業管理學系
National Chengchi University
Department of Business Management

摘 要

中國傳統文化影響勞資倫理關係之發展。家族的倫理關係透過家族化的歷程類化至勞資倫理關係中。「報」的人情倫理與規避衝突的傳統人格特質塑造勞資的相對待方式。然而台灣中小企業的發展，促進階級的流動，造成中小企業員工的勞工階級意識模糊化，大型企業的勞資倫理關係受到法律型式的規範較多。然而產業結構的丕變，大量失業可能利於勞工階級意識的形成。影響雇主的倫理決策因素與走向重視實利、個人中心的現代工作倫理都加以討論。在台灣社會變遷的趨勢中，雇主倫理與工作倫理將產生新的挑戰與課題。檢討台灣的勞資倫理關係的控制機制後，本文建議在父權結構尚未從社會文化中消失前，在產業結構迅速調整期間仍應保持目前市場與政府介入的勞資制度。

關鍵字：企業倫理、工作倫理、勞資關係、勞工階級意識、中國式管理

Abstract

Traditional Chinese culture has a great impact upon the development of the ethical labor relation in Taiwan. Familism, pao concept, and tendency to avoid conflict characterize the nature of the relation. The development of SMEs dilutes labor's class identity. Relative to SMEs, large enterprises are regulated by law in forms. The growing unemployment due to industrial restructure may consolidate labor's class identity, which will reshape the ethical

labor relation. Socio-cultural causes of employers' ethical decision making as well as the shift of work ethics are discussed. New challenges are to be confronted due to social change. After examining the control mechanism of the ethical labor relation, suggestion is made to maintain the dual approach--market-and- governmental-intervention approach to substantiate the goals for economic development as well as labor protection.

Key words: Business ethics, Work ethics, Labor relation, Labor's class identity, Chinese management

壹、前　言

雖然台灣的存在形式在國際政治舞台上充滿了爭議，但是作爲一個充滿經濟活力的實體，台灣在國際上，有其不可忽略的影響力。台灣在向國際展示其傲人的政治經濟發展之際，「經濟發展」與「勞工保護」的優先順序，近年來成爲公共政策的重大議題。在全球經濟景氣低迷的情況下，國際化的壓力、自由化政策的推動、兩岸的政商互動，造成台灣產業結構的調整。企業紛紛調整策略、精簡人事、再造組織與流程，甚至關廠歇業，造成失業人口大幅成長。企業與其重大利害關係人（Stakeholders）—勞工的倫理關係，將繼民國 73 年頒佈勞基法、民國 77 年結束動員戡亂時期之後，對台灣的勞資關係產生另一波的重大衝擊。過去勞工問題的研究，多受法政與經濟學門的影響，而鮮有從文化脈絡去探討勞資的互動歷程。文化決定論與結構決定論一直是討論近代東亞經濟發展的兩大陣營。但在勞資關係的研究方面，就較缺乏社會文化脈絡的探討。本文的目的即是以社會文化的脈絡爲主軸來描述台灣經濟發展中勞資雙方的倫理表現。本文乃採取描述性(descriptive)的分析方式，主要以田野研究(field study)與調查之實証資料及文獻來做論述之支持。

勞資倫理關係的範疇除了勞資雙方的工作與酬償的對應責任，尚包含雇主對員工的照顧義務，與勞動者對雇主的忠實義務。雇主的主要照顧義務在一般法律所規範的大致不離：對勞工的生命、健康、風險、財產、甚至提供經濟地位向上機會之義務。而勞工之忠實義務包括：服從、保密、勤慎（即增進、注意、誠信）（陳繼盛，1981；黃越欽，1979，1981）。法律所能規範的倫理關係，其有效的涵蓋面是直接受到執法的能力與社會文化的相容

性兩因素之共同影響。近年來，社會輿論對資方的企業倫理與勞方的工作倫理（或稱職業倫理）之不復多有苛責，實因法律所欲規範的勞資倫理關係與正在變遷的社會文化（一方面承繼傳統文化思想，一方面社會價值觀的變遷）在經濟結構調整歷程中產生不相容的現象，而政策的動向與公權力的消長決定了這不相容的現象在實質勞資倫理關係之影響範圍。

貳、中國傳統文化的影響

台灣社會文化深受中國傳統文化的影響，雖然經過日本殖民約半個世紀，但是語言、生活習慣、宗族關係，在在維持漢民族的文化精神。勞資倫理關係基本上是人際關係之一種，從社會心理學的觀點，雇主與受雇者之互動與對彼此角色行爲之期許，是無法擺脫社會文化的影響。近年來社會科學中進行本土化研究的學者，相繼從概念的發展進入田野的觀察與調查的階段，已累積相當的研究成果，對於勞資倫理關係的探討，提供了相當有價值的材料。

（一）家族主義與家族化歷程

歷史上由於長期農業生產方式，中國傳統上是以家爲單位，以同一血緣擴充成家族的共同生活型態。家族成爲整個中國文化的核心。儒家強調的五倫—兄弟、夫妻、父子皆爲家庭內之關係，而朋友之間與君臣之間莫不以家庭內的關係做爲家庭外的擴充。時至今日，海峽兩岸在不同的社會體制下同時發展數十年，也不約而同常擴充家的關係到非家庭的社會組織中，如：企業、學校、機關、國家。

傳統的中國農業社會中，大多數的中國人都在家庭中渡過，甚至經濟生產也都是在家族的組織中，因此家族的生活經驗也自然成爲非家族之組織生活的參考基架；葉明華與楊國樞整合長期觀察與研究，認爲中國人的家族主義表現在認知方面：重視家族延續、家族和諧、家族團結、家族富足、家族名譽；感情的內涵有：一體感、歸屬感、關愛感、榮辱感、安全感；意願方面，包括：繁衍子孫、相互依賴、忍耐自抑、謙讓順同、爲家奮鬥、上下差序、內外有別。將這種家庭主義推演到其他的社會組織中，是一種非常自然的方式。楊國樞(1995)稱這種向非家族組織推廣的現象爲家族化(familization)歷程。在企

業組織或公共部門的機關，同事之間以兄弟姐妹相稱，主管自然是單位、部門的家長。這種將家族關係類化（ generalize ）到勞資關係中，自然形成了一種泛家族主義下的勞資倫理關係。楊國樞（ 1995 ）綜合了本土組織行爲的研究，提出三項重要的泛家族主義對台灣企業組織的影響：

1.家庭式的企業文化：企業組織內部強調家庭和諧的氣氛，形成團隊精神；移植家庭中長幼有序的倫理，形成組織成員之人際關係的倫理。

2.父權家長式的領導風格：領導者的權威、專斷形象，如同家長有教誨部屬的責任；部屬則表現出順應服從、謙遜自抑。領導者與部屬的對應關係，實質上是類似家長與子女之間的互動。

3.自己人的意識型態：中國家族對於非家族之人向以外人稱之。但家族之內也有嫡庶與親疏之分。推演到企業，企業主也傾向以信任的程度來區分部屬是自己人或外人，而有差別待遇。

家族的倫理關係在家族企業中是極其自然的，然而在劉兆明(1995)的研究中，發現非家族企業也有泛家族主義的現象。當企業文化受到家族主義的影響時，資方的父權特質則會對勞資關係產生相當的衝擊。勞資的從屬關係便超越了組織的範圍，非工作時間，非工作相關的角色，生活也可能成爲從屬關係的一部分。至少，心態上彼此期待或認可一種類似父母與子女的關係。高尚仁、伍錫康（ 1988 ）對中國的領導者作了下述的描述：積極面來說，對資方的要求是有相當道義的表現，是以爲部屬效法，也從而可以與家長的專斷權威相對稱，獲得子女由衷的佩服與敬意。資方在這優勢的領導地位上有教化責任，具備精神領袖的責任與特質。但是這種強勢的領導意味著否認了部屬的重要性，排除了勞資之間實質平等的可能性，高氏、伍氏引述了 Silin （ 1976 ）對台灣企業領袖的評論。

因此，組織工會形同挑戰企業的父權結構；勞資爭議代表家中不和諧，甚至是一種違背倫理的表現。彭懷眞（ 1989 ）觀察企業主的「企業內部關係」後，發現大家長式領導下的會議是企業主個人意識展現及合法化的工具，民主式的會議實質上降低業主的影響力。因此，不難想像推動勞資會議與團體協約的困難程度。

自己人的意識型態，若基於血緣與利害關係，造成部屬間之差別待遇，破壞了工作規則的公平性，不只是影響士氣與績效，也易造成爭議。當自己人的意識與「報」的互動關係結合時，對勞資倫理有著深遠的意義。

（二）報的人情倫理關係

1.「報」的概念

對「報」的研究，近代始自楊聯陞（ 1957 ， 1987 ），隨後金耀基（ 1981 ， 1987 ）文崇一、韋政通、黃光國（ 1985 ），劉兆明（ 1995 ）等學者相繼有相關論述。金耀基（ 1987 ）說到：

「報」這個字是中國文化上一個重要概念，它雖是人類普遍具有的理念，卻更是構成社會關係特殊性的基礎。（頁 127 ）

自己人的概念是一種「特殊主義」（ particularism ）的表現，在人際關係中，中國人是有選擇性地對特定對象，有與眾不同的互動方式。「通曉人情」是一種應有的美德，其中的精髓在於人與人的一來一往之互動所產生的情誼關係，其中隱含了人際之間的「交換」之道。而這種「交換之道」的互動法則要看彼此是一個怎樣的關係。中國社會中，最基本的關係是親屬，然後才是非家族之關係，也就是費費孝通提出的「差序格局」。糾結於中國人的「人情」關係裡，施者與受者是期待有不同的倫理表現的：受者必須以報之，而施者必須不望報。施者不求報則是聖人之德，但常人之德是受者，當然該報。因此，客觀上禮尚往來，就成爲一個通達人情的表現。親屬朋友是自己人，則有義務幫助，越親密的關係越有幫忙的義務。但是報的立即等值清償，不如等待一適當的時機。超額或低額回報，都將繼續維持「人情債」的關係，反而更鞏固原有的社會關係。（金耀基， 1987 ）

2.「報」的勞資倫理關係

劉兆明（ 1995 ）藉訪談收集 33 位中階以上主管之工作史，証實「報」具有工具交換的特性，有正向與負向的情感；回報不一定即時或短期，而且回報的量不一定對等而可能多加。在主管的談話中，主管施恩的方式有：照顧、提拔、恩威並濟。部屬的回報方式包括：努力工作、留職不離去，盡忠、以及增加彼此情誼。而不當

的競爭、施壓或騷擾，不被支持或溝通不良，極可能引發負面的情感報--報復。報復的方式有隱藏性的攻擊（打小報告、匿名信、背後中傷），工作上不配合、懈怠，甚至離職。而報復結果也可能產生冤冤相報的惡性循環，或得以受安撫，或不反制。

家族關係常成爲小型企業創業者的重要且最後的支柱。夏林清、鄭村祺（1989）研究已關閉的M廠小外包漆廠。L廠長夫婦原本是M廠之組長與領班，在M廠關閉前，兼營M廠的小外包。當M廠關閉後，L廠長夫婦藉由雇用親族，不但獲得較穩定的勞動力，同時可解決來自環境的變動或其他個人變動所發生的焦慮與不安定。而家族關係與雇傭關係之交織，使家族關係之血緣不可否認性，更加固定企業組織內的權力關係，使生產方式所需要的組織效率得以維持（註一）。雇主提供家族成員之工作機會，一家人共同打拚凝聚在一起。尤其，在外包小工廠勞工與其他勞動者隔離的情況下，勞工階級意識則在家族關係的人情關係下，無法形成。A爲老闆娘之姐姐，B爲弟妹。觀察中，AB獲同額報酬。這些親屬皆準時上工，自動在做，一直拚。A是姐姐，自小就很懂得照顧妹妹（老闆娘的觀點）；總是自己人是不會被虧待的（A的見解）；B因拿與A一樣的薪水，所以不得不一樣的拚（老闆的觀察）。報的表現在以上個案人物間展現。

然而在美寧、新光士林廠、嘉隆及台塑關渡、三峽四個關廠個案研究中（夏林清，1993）勞動者爲外人，有一段陳述：

當關廠臨頭，勞工被迫面對勞雇關係突然斷裂，老板露出「恩斷義絕，拂袖而去」的眞面目，工人這時才恍然大悟老板對待工人的心態是「用完即丟」，混雜憤怒、屈辱的不平之鳴油然而生，當然相對的起而奮力要求「使用者付費」，除了資遣費之外，一併向資方追討應付而未付的加班費。（頁31）

這一段的陳述反映出原有雇主的權威在提供工作機會（一種照顧之表現）的情況下，員工履行其工作義務而疏於爲自己權益爭取（一種人情關係的表現）但當決定關廠時，員工察覺資方未依法給付，而且不再履行照顧的道義責任，勞工在負向報的原則下，採取抗爭的手段。因此，勞資倫理關係之維繫，除了身份的特定性外，勞資雙方應各從其地位善盡在人情關係中的義務與責任，方能得到善

報；反之在沒有「人情」關係下，互相對待的方式是對立無情的。

（三）規避衝突的傳統人格特質

中國社會一向以「和」爲貴，和則穩定，一切都可在可預測的範圍內。但是周丁浦生（1988）以爲中國人對衝突的處理，多沿於農業經濟類型的適應環境方式：由於資源有限、社會機會匱乏，「忍讓、退避、妥協」的取向，發展較精緻且應用廣泛。至於具建設性的積極統合，卻因中國人有我群他群的區別，則甚少能肯定這種「超越我群」或「整個社會層次之上的團結」，故中山先生有所謂中國人是一盤散沙之說。

在衝突方面本土化的實証研究有限，而這種消極求和的取向是否已成爲固有的文化特質？周丁浦生解釋公營機構員工消極的現象與香港台灣兩地較少大規模的勞資衝突，都免不了歸因這些現象是社會環境的條件使然，是屬於整體文化人格的一部份。沈鵬飛、劉水深、黃國隆（1995）調查四家於工會公司之員工385 人，發現具備公司特有技能的員工，在勞資衝突時，多傾向採取統合之解決方法；具備多種技能之員工，在嚴重勞資衝突時，如同其他員工，亦少採取抗爭之解決方式。沈氏等認爲台灣企業勞資間之關係，應較似「合則兩利，分則兩害之共棲者」，而非「利益敵對之競食者」(頁 30)。不過沈氏等對於周丁浦生（1988）主張「中國員工少有統合，是中國文化人格特質的一部分」可能有所誤解，不過沈氏等確實提出實証的數據說明當員工有公司所特別需要的技能時，在與資方的權力關係上獲得較佳的平衡；在勞資互賴關連性強時，雙方也才能採取雙贏的積極統合的方式化解衝突。如此，在傳統社會或一些組織中，勞方的忍讓、退避、妥協的表現，恐怕也多是長期權力不平衡所產生的適應方式，久而久之內化成爲人格的一部份。解嚴以來，勞資爭議案件不斷增加，除了經濟因素使然之外，也表明了台灣勞方越來越善於運用抗爭方式保障自己的權益。另一方面產業工會的組織率及其成員組織率自八〇年始逐年下降（見表 1），至少是一種勞工團結權下降表徵，那麼依照以上的見解，可以預期景氣不能立即回升的情況下，又不能藉助有效的團結權，未持有企業所需的特定技能的勞工，最佳的解決勞資爭議的策略，即是採取退避、忍讓、妥協，自求多福。

表 1　產業工會組織及組織率

年份	產業工會（家數）	組織率（%）	工會會員（人數）	組織率（%）
1987	1160	4.17	703526	30.72
1988	1285	4.38	696515	29.52
1989	1345	4.42	698118	30.57
1990	1354	4.44	699372	31.30
1991	1350	4.16	692579	29.29
1992	1300	3.88	669083	28.33
1993	1271	3.50	651086	28.51
1994	1237	3.48	637095	27.38
1995	1218	3.37	599839	25.41

資料來源：勞動統計月報，民國 85 年 3 月

參、台灣勞資倫理關係的特徵－未成形的勞工階級意識

台灣經濟發展歷程中，勞工的意義是經濟的、職業的，並不是一個清楚的社會階級。已故張曉春教授（1995）以 Wm Bruce Cameron 對勞工運動所下的定義評斷台灣近年來企業勞工的抗爭，僅在自我救濟的層次，而非建設確保勞工人權的提升。缺乏鮮明的勞工階級意識，使勞工團結起來爭取的自然就是與個人工作契約相關的權益福祉，並未普遍造成社會運動，促成勞工權力地位的改變。這個現象與台灣特有的經濟型態有關，其中華人特別重視的社會關係因素扮演相當重要的角色。

（一）中小企業的社會網路模糊了勞工階級意識

台灣經濟奇蹟聞名全球。近年來，引起亞太各國矚目的便是中小企業的發展對台灣經濟的貢獻。目前中小企業佔工廠家數之 98%，提供八成之工作機會，五成的生產總額（註二），而四百多萬受僱員工中，有五分之一是在三十人以下的事業單位工作。從台灣經驗的發展過程，中小企業是以外銷市場爲主（劉邦典，1992），由於資源有限、規模小，形成中小企業以分工合作的方式生產，彼此形成共生的網狀系統，產生彈性、專精的競爭優勢，是我國外匯存底主要的貢獻者（李

宗哲，1994）。

誠如高承恕（1994）、彭懷眞（1989）等長期的田野研究，觀察台灣中小企業的社會網路，發現中小企業的合作分工是與其企業主間的人際網路共生發展的。中國社會的人情關係與法則影響中小企業的經營管理作爲。陳介英（1993）研究台灣中小企業資金運作，台灣中小企業創業維艱，由於債信不足，多難利用金融機構融資，而多利用其社會網路親屬人脈取得「民間化」和「延遲支付下具高週轉性」的資金。往往基於短期借貸的壓力，造成快速累積資金的需要，因此企業主多能異常勤奮節儉，雖然身爲「頭家」，仍與員工一同工作，甚至更投入。而在人力運用上也傾向資金運作的方式，雇用家族親屬，形成一家人共同立業的心態。使得中小企業的勞資關係反倒讓家族倫理所主導。而這種模糊的勞資倫理關係妨礙了勞工階級意識的形成。

此外，中小企業的分包制的對象，不一定是廠外的企業。有些是資深的主管或技術人員自己再兼營更小規模的承包單位，當然不乏家庭代工或工作室之性質。而這種方式，造就了不少的小頭家，這也是台灣中小企業多的另外原因。而這些承包的實例，在老板存有自己人的意識型態下，反而刺激了員工自立門户的希望和慾望。自然對於中小企業打拚的彈性工作方式有所認同，就不會計較勞動條件的問題；能與老板一起打拚，努力工作，有朝一日也可由黑手成頭家。謝國雄（1989）特別描述了勞動者如何透過黑手變頭家路徑的認知，以及雇主以懷柔的策略，藉著勞動者改變身份自行創業的慾望，促進外包制的精細發展，同時鞏固了資本主義的共識，對於講究做一份事拿一份錢的雇用關係產生認同。甚至不賺錢時，大家共體時艱也都能接受。這種階級流動的現象，也確實影響到中小企業的勞動者難以形成鮮明的勞工階級意識。

缺乏鮮明的勞工階級意識，勞資爭議自然較低。尤其是四十人以下事業單位爭議人數占受雇員工之比率 81 年是 0.07%，82 年是 0.08%；較之 500 人以上事業單位，81 年是 0.24%，82 年是 11.55%（中小企業白皮書，民國八十三年，頁 86）。但是當景氣衰退時，中小企業面臨生死存亡之秋，以其財務運作的特性來看，歷史較悠久的企業勢必無法提撥足額的退休金，缺乏勞工階級意識爲基礎，勞工則更難以運用團結權來爭取雇主的法定給付。因此，當家族倫理無法支撐中

小企業的生存免於虧損，法定的雇主倫理，可能將面臨危機，勞工保護勢必難以落實。

（二）大企業勞資倫理關係的特徵—法律形式的介入

有別於中小企業，大型企業的勞資倫理關係的規範有較多法律形式的介入。大型企業由於規模大，較易成爲法律落實的對象。例如：勞委會的勞動檢查往往則是從人數較多的廠商著手。規模大的企業資源充沛也較易取得金融機構的債信，甚至透過資本市場取得資金；財務管理的工具較多，也較有能力應付內外的變化與衝擊。這些條件，使得大型企業在滿足法律形式上，對於雇主的責任有較佳的表現。這些可從政府的薪資調查（經濟部，民 84 年）、勞動條件調查（黃秉德，1993a）與學者所作人力資源管理與教育訓練的調查（黃秉德，1995；簡建忠，1994）都可獲得支持。

大型企業的工會組織率一向高於中小企業（勞委會，民國 84 年）。工會比個別勞工有較充沛的資訊與資源。工會可依勞工法令對雇主倫理行爲的實踐產生監督的作用。當勞工與雇主之間發生問題時，勞工往往可行使法律所賦予的團結權、爭議權、罷工權來爭取權益。因此，擁有較多員工的企業自然在政府統計之勞資爭議的案件數上比較突出。根據官方的統計，在勞工主管機關有記錄的勞資爭議案件，自民國 77 年的 1314 件快速增加到 84 年的 2211 件（見表 2）。這些逐年增加的爭議案件顯示採取法律形式處理勞資爭議的趨勢越來越強，尤其自解嚴後更大幅成長近一倍之多。實際上，這些成長與法令的沿革有關；民國 73 年實施勞基法使爭議案件從 907 件跳到民國 74 年的 1443 件；戒嚴戡亂時期的終止，造成民國 77 年的 1314 件跳升至民國 78 年的 1943 件。顯然法令的修改，使勞資雙方在規範彼此的權利義務上，除了傳統社會關係的影響之外，增加了法律形式的力量。而勞工藉助法律地位的確認與權力的行使，使勞工成爲一個特定的身份。

表 2　台灣地區勞資爭議統計

年份	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
件數	92	157	217	262	494	458	371	380	506	503	626	891	1153

年份	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
件數	921	907	1443	1485	1609	1314	1943	1860	1810	1747	1856	2021	2211

資料來源：勞動統計月報，民國 85 年 3 月

(三)大型企業有較佳的條件形成明確的勞工階級意識？還是產業結構調整才是形成勞工階級意識的機會？

大型企業的員工要能爬升進入管理職位，在或然率上是微乎其微的。尤其較有歷史的勞力密集企業，非技術性的勞工比例很高，使勞工的身份在企業內是相當穩定的。其次，大型企業一向以較優渥的待遇、穩定且較佳的工作環境來吸引勞力。因此大企業資方在勞動市場上較勞方強勢。尤其，在景氣好企業成長的時期，非技術性勞工進入大企業是一項殊榮，自然希望能長期做下去。基於生產線穩定的需求，資方通常也鼓勵長期留任。對大多數非技術性的勞工而言，勞工的身份是難以改變的。雖然擁有成千上百員工的企業，芝麻綠豆大的勞工只能遙遙眺望企業主，但傳統的「老實」思想，加上有比較利益的長期穩定的工作，縱有法律地位的勞工身份，也不如保持與東家遙遠，但有實利、穩定的關係來得重要。這種「義利共生」的特性，使得組織工會積極參與工會法動變得「不老實」。

當企業環境改變、成長停滯、景氣不振時，要換公司的機會也少了，對雇主的依賴必更強。當雇主要求共體時艱，甚至必須短發薪資時，基於現實以及長期累積的情感與「報」的默契，也難接受用猜忌的心態與對立的行動來監督資方是否可能背信，做出違背「天理」的欺騙行爲。另一方面，長期不經意勞工的法定權力，造成嚴重的資訊不對稱。以致資方在無意或無力盡照扶之責任時，回天乏術，造成勞方嚴重的損失與不幸。

震驚台灣社會的 85 年 12 月 20 日桃園縣八德市聯福製衣公司四百多名員工在八德永豐路平交道臥軌抗議造成十七個班次火車誤點，七千名旅客受到影響。勞委會指責聯福雇主「罔顧社會道德」（聯合報 85.12.21 ， 3 版)。在邁入詭譎的九七之際，台北市東區 29 日剛過午夜，勞委會前的空地上躺著近七百名的抗議勞工，保安警察卻睡在大廈內。在聯福工作的阿芬接受中國時報記者訪問時，以飛揚的神采回憶當年進入令人羨慕的聯福：

「在二十年前，進入聯福是很多馬祖女孩的夢想……」

「十一、二歲的時候，就立志國中畢業一定要到台灣聯福成衣廠工作…」

早期聯福有一半的女工是金馬人，風光的聯福甚至都曾爲蔣經國縫製西裝。記者陳鳳蘭記下：

「十九年前，阿芬和母親一同進入聯福成衣廠，一輩子就認定這個老闆。阿芬不知道公司福利算不算好，也不管什麼勞工事務，母女檔數十年如一日，在生產線努力不懈，有一年老闆李明雄出現經營危機，薪水兩、三個月才發一次，大家也都體諒老闆，一心希望老闆渡過難關就好，現在呢？……老闆不想在台灣做，我們可以諒解，但他們一腳把勞工踢開，這樣對嗎？如果眞的沒錢也要出來把話說清楚……安份做人一輩子，也有上街的一天……也許不是壞事吧，若沒有這一番經歷怎會知道活了幾十年的台灣政府竟如此無能，社會如此不公平……」（中國時報，85.12.29，7版）

經濟日報記者黃詣衡記載台南東洋針織的一位女工說：

「我們都是老實人，結果這麼倒霉遇到這款？害我下輩子都不敢再做女工。」

另一段關於聯福的古班長：

「已經工作到退休，公司就請她留下來幫忙，這樣一拖，就碰上關廠，結果八十多萬退休金便泡湯了。」（聯合報，85.12.28，4版）

一波又一波的關廠歇業，令台灣省民國85年1至10月的新設工廠趕不上歇業的家數，分別是4205家新設與4628家歇業（工商時報，85.12.26，2版）。而全年台灣省重大勞資爭議27件，參與爭議人數達二萬餘人。因工廠歇業或業務緊縮導致失業的人數自85年1月至10月已達八萬一千人，超過「對原有工作不滿意」導致的傳統失業原因，佔全數失業的28.4%，至11月時已達29.3%。

不論是自由化、國際化的影響；或是傳統勞力密集產業的結構性改變，因關廠歇所產生積欠或短發薪資、資遣費、退休金等問題使勞工驚覺到受僱者的弱勢地位。雖然目前工會法對工會同企業跨廠，同地區同產業跨廠或跨企業的聯合加以限制。但是自民國83年以降，大量成長的解散與註銷公司的現象，加上民國85年知名大廠的爭議、國發會決議五年內完成國營事業民營化、台灣進入WTO可能造成廿七萬人失業

等因素，使受影響的勞工在可見的未來有大量增加的可能性。在作者研究高雄縣石化產業工會聯誼會時（黃秉德， 1995 ）發現，未受法律認可的勞工團體，其實力的發揮其實不在於是否取得合法的形式，而在於是否有共同的議題。若有共同的議題，其聯合的力量縱使缺乏合法的身份，仍有發揮實力的可能性。如此，當大量勞工都受到同樣失業的威脅，跨越產業、企業廠場的階級意識可能就有機會形成。民國 86 年 1 月 4 日，製造業產業工會、電信工會、銀行工會、自主工聯、勞動黨、工委會、失業勞工自救會等勞工團體共同成立「勞工聯盟」，成爲超過數十萬人的全國最大勞工團體，聲稱爲生存權與工作權而戰，甚至不惜發動大罷工（中時晚報， 86.1.4 ，頭版）。勞工聯盟眞會成爲勞工階級意識的凝聚觸媒？尚有待後續的追蹤研究。

肆、雇主的倫理決策特徵

雇主的倫理行爲在社會文化的脈絡中，不只受家族倫理、社經網路與企業規模的影響，還有華人特有的家族企業繼承模式的影響、管理理念的影響以及法律認知的影響。

（一）世代交替的影響

周丁浦生（ 1995 ）注意到華人的企業經營策略，受到華人千年以來家業繼承的眾子均分制所影響，所以集團內的企業少有垂直整合，而多爲分散式的投資。而在台灣的企業集團第二代企業家在承繼家業時，若是承繼傳統產業，則要創新局不易；傾向選擇新興的產業，一方面可以擺脫利薄且發展空間有限的傳統產業，較能展現實績；另一方面也是爲了規避老臣或舊班底的牽制，企圖另建班底(范揚富，1986 ， 1987 ）。產業國際化，則提供了第二代接班人發揮的機會；多角化的投資策略，分散日薄西山或喪失比較利益的傳統產業的風險；也有直接移轉傳統家族的產業往大陸（如聲寶家電）。第二代的繼承帶來新的管理風格，建立新的企業文化，也帶進新的勞資關係（黃秉德， 1993c ）；年資較高的傳統產業的員工，則倍感威脅。也由於多角化的經營，傳統產業的員工難移轉至少主之新設事業，在公司考慮退

休金的財務負擔時，很可能未屆退休即遭資遣。

而近年來，第二代所參與的企業策略調整與組織變革，也有相當令人刮目相看的實績。其中也不乏少主與老臣、兄弟鬩牆的現象，被媒體報導地如影如繪，如裕隆集團、新光集團。這些變動不論來自策略選擇或組織變動的正當性，還是華人家族企業繼承模式下權力控制或利益分配的必然性，年資高的白領階級（主管或專業幕僚）的失業率便變得難以避免了。而白領階級尤其是主管，較難爲工會團體所接受，在勞工法庭的認定上也只及裏理而已。若先不論這些受雇者的相對高所得，顯然雇主倫理的決策必然面臨義利之衝突。「自己人」與「外人」、「前朝人馬」與「自己班底」等「差序格局」的認定，必然左右第二代的雇主倫理。

（二）管理理念的影響

管理理念與遵守勞動法令、善盡雇主之義務有密切的關係。黃秉德（ 1993a ）系統抽樣全國製造業 1209 家，得回有效問卷 179 家，發現中大型企業主（實收資本額超過四百萬者）的管理理念比其他中小企業較傾向視勞工爲人力資源，有較長遠的發展人力的理念，也較尊重員工的權益，遵守勞動法律的理念。而在遵守勞動條件的法令方面，中大型企業在工資、工時、休假、女工保護、退休金提撥、職災補償皆顯著優於中小型企業。至於中大企業的管理理念是否受到勞動檢查的影響，因而較能尊重勞動法令，就不得而知了；但從中大企業與中小企業之比較，可看到管理理念與實務的一致性。至少，中大企業的體質是較能符合法令的要求，在雇主倫理的實踐上較有優勢。

（三）中小企業較不守法？

高承恕（ 1994 ）對於中小企業在法律方面的對待有一段很有意思的描述。他提到在台灣社會中，人際網路不只是在私人的領域有作用，也在公共的領域有作用。他的評論是：

一般而言，法律及形式的規則通常只是不得已的最後手段，是非「常」的。法律雖然具有形式上的正當性，但在實際運作中，卻不是眞正具有支配性的原則。從這個角度來看，長期以來中國社會因人論事，主要考慮是「誰」（ who ），而不是考慮「是什麼」（ what ）的

生活心態（ mentality ）依然主導著經濟活動的基本模式（ p.518 ）。

如果，將中小企業有較少的勞資爭議比例、中小企業主的勞務管理理念較務實、中小企業的經營方式根基於人際網路的法則、以及中小企業較不能滿足勞基法的要求，拼在一塊，那麼中小企業的雇主倫理幾乎就等於家族主義加上資本主義了。而唯有讓中小企業擁有更大的自由度，減少法的控制，使其更蓬勃的發展，透過黑手變頭家的階級流動來提昇勞動者的地位與生活品質。但是這樣的思考模式是無法解決那些無意願也無能力通過「黑手變頭家」的大多數普羅中小企業的勞動者；當其年事漸長，體力已不堪負荷較差的勞動條件時，既然無法再晉升至自雇階級，他們鮮明的勞動階級意識可能是一個重要的的工作權保障了。

中小企業的外移，對於非家族（或非自己人）的勞動者，極可能在沒有團結權的支援下，成爲產業國際化的首批受害者；尤其中小企業的勞工因分工粗糙，多賴工作經驗的累積與相互補位，形成博而不精的技能特性，在產業結構的調整過程中，不易轉入技術密集的產業。（吳忠吉，1994，頁 4-5 ）

伍、工作倫理的流向

台灣的實證資料中，相對於員工的滿意度、組織承諾等主題，關於勞動者工作倫理的研究顯得相當缺乏。尤其是較大規模樣本的調查更是有限，更遑論考慮調查樣本的代表性了。

勞動者對雇主的忠實義務是工作倫理的一部份。學者對工作倫理的掌握多從調查研究而來。黃秉德（ 1993b ）綜合王世芳（ 1991 ）吳若權（ 1992 ）台大管理學院工作價值觀研究小組（ 1993 ）之調查研究，其中台大的 1993 年研究以全台灣樣本（ 2089 人）做調查，得到結論是台灣就業者之工作價值逐漸遠離傳統的：勤奮努力、忠於主管、工作是生活的主要重心、強調個人對國家、社會、團體、雇主的道德責任、接受團體的影響；尤其是年輕就業者逐漸傾向西方強調以個人爲中心的現代價值，如：追求個人事業發展、忠於自己、重視生活品質（如休閒生活），根據利害關係之分析決定投入工作的程度，較不在乎是否與團體一致，喜歡獨樹一格。綜合上述發現，列於表 3 。黃國隆（ 1994 ）繼續抽樣調查 1211 位製造業與服務業從業人員，結

果與上述研究結論有類似的趨勢。

表3　工作價值的質變

傳　統	現　代
勤奮努力	追求事業發展
忠於主管	忠於自己
工作至上	生活品質
道義責任	權衡利害
團體共識	獨樹一格

資料來源：黃秉德(1993b)

然而，由調查問卷所反映的工作價值觀可以是工作倫理的影響因素，但不同等於工作倫理的行爲表現。不過，普遍從雇主經驗交流中，確實有許多人大作傳統忠誠的工作倫理不復之嘆。近年來的失業原因皆以「對原工作不滿意」的項目爲首，自民國77年起逐年升高，由36%至40%(經建會，1996年9月，頁19）而非「工作場所業務緊縮或歇業」、「季節性或臨時性工作結束」以及「初次尋職者」。當然，這個數字有可能是勞務供給雙方條件不符所致，也可能是雇主未盡倫理未能提供安全衛生的工作環境（1996年是台灣的安全衛生年）所致。歷年來勞工統計中的進入率與退出率所展現產業間勞動力的流動方向，都是從勞動條件較差的流向勞動條件較佳的產業（黃秉德，1994，頁429）。合併這幾方面的資料來看，表三所呈現現代性的工作價值觀的趨勢，較能與反映經濟交易特性的勞動力流動數據相容，所謂「人心不古」有了較佳的實證基礎。

陸、社會文化變遷中值得注意的幾個發展趨勢

台灣社會文化的變遷有逐漸加速的現象，其中世代交替、資訊科技的發展、自由化政策、產業國際化的趨勢、民主運動、勞動法令的修訂等都將對勞資倫理帶來新的挑戰。

（一）世代交替

世代交替是觀察台灣工作倫理變遷的重要變項。在過去的工作價值研究中，年齡、管理職皆成爲重要造成價值觀差異的重要變項。而也有此一說，目前台灣工運的發展都是二次大戰後嬰兒潮那個世代的人發起的。

漸趨現實的工作倫理，也較能爲新一代的企業主所熟悉與接納。但是尚未交棒的企業主就必須經歷倫理期待與經驗的衝突，失望、痛苦、憤怒的情感將是一個無法避免的煉獄，直到交棒或自我調整的時刻。勞資雙方的互動，將更朝向使用法律形式的工具與標準來相互規範，例如：法律的修定、團體協約、勞動契約、競業條款、員工道德守則。可預期官方介入勞資爭議處理：調解與仲裁的案件勢將繼續成長。

（二）資訊科技的發展

新生代在掌握資訊網路，多媒體的能力超過前輩。網路國際化的結果不但使新生代快速獲得大量的資訊，同時也增加受世界其他地方思潮之影響。新生代將更容易獲得勞動市場的資訊，流動性將更爲提高。當然，企業在取得人才上也同時有新的選擇。

愈來愈發達的電子資訊網路，使得企業在網路上蒐集市場資訊、促銷產品、內部管控。新的工作方式將因資訊科技的發展，改變工作地點、作業流程、職位安排。在家工作，或沒有固定的工作定點，將改變傳統的勞資從屬性與互動的範圍與方式。而衍生出的責任義務也將有所改變，張其恆（1995）曾做深入的探討。

企業大量採用資訊科技的過程將產生裁員、改變工作契約的性質（從雇用轉爲承攬）。傳統的勞資關係可能打破，而成爲合夥或供應商與客户的關係。提供勞務者與消費勞務者之間的權利義務之維繫可能會有兩種發展方向。一是傳統的社會網路，如目前的中小企業網路；一是承攬契約。因此，傳統的勞工法令可能就無法完全規範未來的勞務提供與勞務消費的關係了。

（三）自由化政策與產業國際化的影響

透過國際商務的往來、競爭、國內市場的開放、不同文化或潮流，

將使台灣的工作價值更受外來文化的影響，呈現多元的面貌。如此，個人層次勞資的互動將必獲得更多的重視。

在自由化的政策與產業國際化的影響下，雇主可能必須面對以下幾種倫理問題的挑戰：

1.經營策略的改變

當企業調整事業方向或經營策略時，勢必對現有的工作組織與員工的工作、生活有重大影響。而任何的改變可能帶來利益也帶來風險。企業在經營策略調整時，如何能盡其照扶的義務？員工應被告知多少？應該參與多少決策？有沒有協商的空間？

2.人員異動：派遣或調動

產業國際化可能造成人員外派（工作地點上的更動），職務的調動，或是與其他企業一同工作。那麼這些勞動條件的改變，也會造成人員的損失，與生活之不便。員工可以拒絕嗎？員工離開公司的地點到外地甚至調至其他公司後，還可回任嗎？勞動條件的改變，造成不便有補償嗎？而若須與不同雇主工作時，權利義務之主體有所分別時，應如何訂約規範？

3.勞動契約的改變

公司的合併或購併，可能造成公司組織的縮減，造成勞動契約的終止或修正。而企業也可能結束國內營運，移轉海外，或因景氣低迷，而必須結束營業，資遣人員。雇主是否能在資遣前，採行積極性的作爲以維護員工之工作權，避免資遣之義務？員工在其中是否有自行決定的機會或權力呢？

針對以上三項的變動，我國缺乏如德國的勞資「共同決定」制度，以及日本的派遣法；當雇主無法給付資遣之義務，而勞工求償權又低於銀貸與稅收之清償，全然缺乏有效補救措施。顯然法律並非針對這些倫理問題做規範，易使欠缺倫理的雇主造成勞工的損失。另一方面，不安全感反而造成勞工對國際化的不合作態度，使國際化的速度與成效大打折扣。

（四）民主運動與法令修訂

台灣民主政治的發展刺激了勞工在勞資關係中擁有更多權力的期待。雖然台灣是奉行財產私有制，但是民主的發展使勞工有取得權力的機會，去注意到私有資本不當運用會造成高度的社會成本。因此，

工業民主制開始在台灣有了廣泛討論的空間。民主的思想是基於人人平等的原則，既有勞資的從屬關係，如何能平等相待，對於長期接受家族主義影響很深的人是非常難以接受的。

如同家族主義類化至企業經營與勞資倫理關係，由於政治的改革，民主思想也將類化至勞資倫理的期待。未來台灣產業結構調整加速時，雖然現行的工會法並不足以提供足夠法定的平衡力，但是爲數眾多的勞工選票已成爲政黨角逐的關鍵族群。在可見的未來，勞工運動將與政治立場有更多的互動。民國 85 年 12 月 7 日，三黨終於獲得共識，修訂了爭議十數年的勞動基準法，雖然勞資雙方都不滿意，但著實擴大了法令對雇主倫理的規範範圍。而仍在喧嚷爭議的關廠法草案，行政部門間尚未有共識，但是「經濟發展」優於「勞工保護」的次序，已在立法殿堂上被正式質疑了。

新版的勞基法將使更多的雇主納入規範，亦即更多的勞工將受到法律保障，強制雇主實現其照扶責任。新版勞基法也將擴大勞工與其雇主協商的空間，共同決定具產業特定性的勞動條件。若是未來將工會法、勞資爭議處理法、勞動契約法一一修定，鬆綁勞工的團結權、爭議權與罷工權，那麼傳統父權式的勞資倫理關係將遭遇致命的打擊，勞資的實質權力的平衡將獲得重大的突破。平權的勞資倫理將因此成爲新的台灣勞資關係的特徵。

柒、勞資倫理關係控制機制的評估

勞資倫理關係實質上是一個動態的發展歷程。雇主與受僱者的相互義務與責任的定位，不但受法令環境、產經環境、社會文化環境的影響，更重要的是雙方的互動方式。

（一）勞資雙方的倫理期待，在理想與實踐之間有差距

黃國良（ 1989 ）模擬高雄市勞資的結構，調查勞方 245 人，資方 49 人發現勞資雙方皆相當贊同企業倫理與職業道德；但是雙方皆有「要求自己較寬，要求別人較嚴」的情形，且有理念與實行之落差。如此說明了在理念上勞資共識雖高，但彼此對待方面應有的倫理表現確實需要更努力的改善；另一方面，此研究成果也發現勞資雙方對彼此均

有較負面或對立的刻板印象。對於雇主的倫理行爲，顯然法律上有較多的規定去強制雇主盡義務；而對於勞工的倫理行爲，似乎任由勞動市場的定律以及企業主的管理去規範了。

（二）雇主在勞資合作的實績上有待加強

省勞工處（1993）調查250家台灣區民營製造業五百大企業勞資合作制度之實施狀況。關於酬償的勞資合作制度，普及率最高達六成以上的如：分紅、入股、年終獎金；但勞資會議仍有三分之一未舉行，團體協約只有少於二成簽約。如此，說明了勞資的對等關係缺乏法定的實現形式，亦即保証資方持續履行其義務的工具非常有限，例如：缺乏罰責或罰責太輕。因此，資方易有單方專斷的行爲，因此刺激較有組織的大企業員工，採取有組織的自我護衛行動。然而缺乏組織的中小企業員工，除非有仁慈誠信的企業主的主動照扶，在勞力密集產業外移或進行人力精緻化時，必然難以爭取應有之權利。當法令並無罰則提供強制的規範力量，勞資倫理的互動，只有依賴勞資雙方在勞動市場的角力或是雇主的倫理觀念了。

（三）控制工作倫理的工具功能有限

在資源與資訊上相比較，雇主對受僱者的工作倫理表現的控制，比受僱者對雇主倫理行爲的控制，有較大的優勢。企業可用薪資、獎金、及其他的管理工具來維繫受僱者的工作倫理。葉匡時（1996）、葉育堅（1995）、洪振哲（1995）師生研究台灣企業倫理的正式控制機制：員工手册與企業倫理教育訓練，發現企業倫理的內涵實以工作倫理爲主，強調對企業、客户、工作的道德責任。葉育堅（1995）發現台灣企業有正式倫理原則的比率相當的低，推論可能因爲重視程度不高；台灣企業傾向以行爲結果來做爲獎懲之根據；影響員工的行爲使用獎勵的機會很低，甚至有部份規定違反勞基法，例如：不經預告之解雇，或僅部份遵守勞基法；只獎勵使公司獲益之行爲與合於工作要求的行爲。

但是當面對勞動市場力量時，獲利低必須採取低成本策略的勞力密集產業部門，就難以與獲利高之資本密集、技術密集的產業部門，競爭勞工的向心力（黃秉德，1994）。因此，企業還是必須具勞動市

場優勢時，方能追求對勞工工作倫理的控制成效。

捌、結論

從社會文化分析的角度來看，台灣勞資倫理關係最重要的特徵，還是父權文化藉著家族化的歷程依附在現有的勞資關係中。理想中仁慈專制的父親雖是有愛與恩典，但仍是一個不對等未被尊重的關係。當理想專權的父親（企業主）不再盡被期望的照扶責任時，勞工就從人情關係中跳出，以對待外人的方式進行無情的討債戰爭。夏林清（1995）描述了一個勞資衝突事件中，老板與員工生動的對質(confrontation) 過程：

在L老板聽完了幾位資深工人表達長期的積怨後，L老板一面流淚一面說：「一直到這一刻爲止，我從來沒有意識到過去四十年我是一個資方。」.....丁覺得小老闆的淚水激發了某些工人的罪惡感.....他再度發言：「我們知道這對你而言很辛苦，因爲要學習如何成爲個現代化的老板，要面對挑戰，是一件艱辛的工作。這是一個我們都需要面對面及經過的歷程。這也是學習做一位現代管理者的代價！」

在傳統的家族裡縱使成員幸福感高，但是權利義務之對等、平衡是由單方決定的。台灣的勞資關係在中國文化的父權主義孕育下發展，勞工長期以來並無特定的階級意識，一向以社會關係來處理勞資關係，自然缺乏法定權利義務的認知。是否會因民主運動產生的反省作迅速的轉變，或因國際化歷程產生文化的質變，皆難預料。

不過，衛民（1995）對台灣勞資關係模式的分析是較中肯的：市場機制和政府規範仍是我國的重要制度。目前勞工階級意識難有適當的環境來形成，又缺乏充足的團結權之行使；在產業結構調整期間產生更多的關廠資遣時，若鬆綁法令的規範，由勞資雙方不對等的協商，恐怕是一種「放任」的作法。在父權結構尚未從台灣社會消失前，政府的介入加上逐漸進步的民意監督，較能提高「經濟發展」與「勞工人權」的同時實現的可能性。此外，釐清企業必須承擔的責任，將社會應一同承擔的退休年金納入社會安全體系；加強公共職訓，提升勞動者因應產業結構調整的能力，方能在市場自由化與產業國際化必然帶來的震痛中，保障工作人權。

本文嘗試從描述的觀點，以社會文化脈絡爲主軸探討台灣勞資倫理關係

的特徵、內容與互動的歷程。但是受限於實証與調查資料的有限，在描述倫理關係時，媒體報導的資料，也得加以運用。期待更多有系統地實証研究能投入發展本土的勞資關係模式，俾能協助建立具有文化效度的勞資關係與企業倫理理論；同時也能協助設計適當的勞資關係制度，使「經濟發展」與「勞工保護」取得適當的平衡點。

附　註

註一：從家族企業的觀察中，若家族關係中有重矛盾存在，則家族關係與雇傭關係的互動可能反而造成負面的效果，但是仍不會促進勞工階級意識的形成。

註二：第一屆中小企業發展學術研討會之綜合座談－如何推動中小企業研究，李樹久之致詞內容。頁 567 。

參考文獻

王世芳，1991，「離職員工不忠嗎？『忠心不二』是現代神話」。管理雜誌，202 期：130 ～ 132 。

李宗哲，1994，「從網路觀點探析中小企業之對外投資」。第一屆中小企業發展學術研討會論文集：265 ～ 327 ，經濟部主辦。

吳若權，1992，「主管與員工的相對論」。管理雜誌，219 期：99 。

吳忠吉，1994，「台灣人力運用與中小企業的發展」。第一屆中小企業發展學術研討會：406 ，經濟部主辦。

沈鵬飛、劉水深、黃國隆，1995，「員工之技能特性、勞資衝突程度與衝突解決方式之關係」，華人心理學家學術研討會暨第三屆中國人的心理與行爲科際研討會，台灣台北：台灣大學心理學系暨研究所主辦。

范揚富，1987，「家族企業永續經營之道」，現代管理月刊，126 期：31 ～ 33 。

范揚富， 1986 ，家族企業管理承續之研究，工業技術學院工業管理碩士論文。轉載於陳明璋， 1985 ，「企業升級之經營管理」： 141 ，聯經出版社。

金耀基， 1981 ， 1987 ，「人際關係中人情之分析（初探）」。1981 年中央研究院國際漢學會議論文集。轉載於楊聯陞， 1987 ，「中國文化中報、保、包之意義」，錢賓四先生學術文化講座： 75 ～ 104 ，香港：中文大學出版社。

周丁浦生， 1988 ，「衝突管理：傳統與創新」，收錄於中國人的管理觀，楊國樞、曾仕強（編）， 275 ～ 296 ，台北：桂冠圖書公司。

周丁浦生， 1995 ，「華人家族之產業承繼與經營策略」。華人心理學家學術研討會暨第三屆中國人的心理與行為科際研討會。台灣台北：台灣大學心理學系暨研究所主辦。

洪振哲， 1995 ，我國企業對企業倫理教育訓練實施現況之分析。中山大學企業管理研究所碩士論文。

高尚仁、伍錫康， 1988 ，組織行為， 198 ～ 199 ，台北：三民書局。

高承恕， 1994 ，「台灣中小企業的社會生活基礎：經濟及展望」。第一屆中小企業發展學術研討會論文集： 499 ～ 526 ，經濟部主辦。

夏林清， 1993 ，台北縣關廠問題調研究報告。台北縣勞工局勞工教育中心委託。

夏林清、鄭村棋， 1989 ，「一個小外包廠的案例調查--家族關係與雇傭關係的交互作用」，台灣社會研究季刊， 2 卷 3 、 4 期： 189 ～ 214 。

夏林清、鄭村棋， 1995 ，「『工人鬥陣』與『社會學習策略行動者』：一個實踐取向研究路線的提出」。華人心理學家學術研討會暨第三屆中國人的心理與行為科際研討會。台灣台北：台灣大學心理學系暨研究所主辦。

國立台灣大學管理學院工作價值觀研究小組， 1993 ，台灣地區就業者工作價值觀調查報告。信義文化基金會委託。

陳介英， 1993 ，「台灣中小企業資金運作的特色及其社會性結構條件」，中央研究院民族學研究所集刊， 75 期： 47 ～ 68 。

陳繼盛， 1981 ，勞資關係， 4 、 33 。台北：正中書局。

黃光國， 1985 ，「人情與面子：中國人的權力遊戲」，現代化與中國論集，楊國樞、文崇一（編）， 125 ～ 153 ，台北：桂冠圖書公司。

黃秉德， 1993a ，中小企業勞務自我檢診與管理制度手冊。經濟部中小企業

處委託。

黃秉德，1993b，「社會價值變遷下勞資關係之質變與企業倫理的挑戰」，產業環境變動下之人力資源規劃與關發研討會論文集：71～81，行政院勞工委員會主辦。

黃秉德，1993c，「塑造新生代的勞資關係——新工作族群與家庭企業第二代領導人的倫理關係」，勞動關係與國家經濟發展研討會，行政院勞工委員會主辦。

黃秉德，1994，" Labor Relations and Ethical System in Taiwan—A Review of Economic, Political, and Socio-cultural Impacts ". 第一屆亞太地區人力資源管理與經濟發展國際學術研討會論文集：419～454，行政院勞工委員會主辦。

黃秉德，1995，企業合作對勞資關係影響之研究。行政院勞工委員會委託。

黃國良，1989，勞資關係中企業倫理與職業倫理之研究——以高雄市製造業為例。中山大學企業管理研究所碩士論文。

黃國隆，1994，「海峽兩岸企業員工工作價值觀之差異」，海峽兩岸企業員工工作價觀之差異研討會論文集：1～23。

黃越欽，1979，「論勞動契約」，政大法學評論，19期：59。

黃越欽，1981，「從僱傭契約到勞動契約」，政大法學評論，24期：140～141。

張其恆，1995，自勞動關係的角度探討電傳勞動之本質與發展，自版，政大書城承銷。

張曉春，1995，「勞資爭議與勞工運動」，勞資關係月刊，14卷1期：18～25。

勞委會，1995，中華民國八十三年台灣地區工會概況調查報告。行政院勞工委員會編印。

彭懷眞，1989，台灣企業業主的「關係」及其轉變——個社會學的分析。東海大學社會學研究所博士論文。

經濟部，1995，中華民國八十四年中小企業白皮書。經濟部中小企業處編印。

經建會，1996，就業市場變動情勢。中華民國臺灣地區就業市場季報八十五年第二季。行政院經濟建設委員會人力規劃處編印。

葉匡時，企業倫理的理論與實踐，台北：華泰書局。

葉育堅，1995，台灣大型企業之倫理守則分析－以員工手册爲分析樣本。中山大學企業管理研究所碩士論文。

楊國樞，1995，「家族化歷程、泛家族主義及組織管理」，台灣與大陸的企業文化及人力資源管理研討會，財團法人信義文化基金會主辦。

楊聯陞，1957，「報－中國社會關係的一個基礎」。Yang, L.S.,「"Pao" as a basis for social relations in China」, J.K. Fairbank（ed.）, Chinese Thought & Institutions. Chicago: University of Chicago Press,1957, 291-309

楊聯陞，1987，「中國文化中報、保、包之意義」。錢賓四先生學術文化講座。香港：中文大學出板社。

劉兆明，1995，「報與工作動機：兼談質的資料分析策略」。華人心理學家學術研討會暨第三屆中國人的心理與行爲科際研討會。台灣台北：台灣大學心理學系暨研究所主辦。

劉邦典，1992，產業結構面的探討。中華民國中小企業之發展，專題七。台灣經濟研究院，經濟部。

衛　民，1995，「政府規範、集體協商或勞工參與－二十一世紀台灣勞資關係模式分析」，勞資關係月刊，14 卷 1 期：6 ～ 17 。

謝國雄，1989，「黑手變頭家－台灣製造業中的階級流動」，台灣社會研究季刊，2 卷 2 期：11 ～ 54 。

簡建忠，1994 ，「臺灣企業人力資源發展」，勞資關係論叢，1 期：109 ～ 130 ，中正大學勞工研究所。

Silin, R. H. "Leadership and Values: The Organization of Large-scale Taiwanese Enterprises". Cambridge, Mass: East Asian Research Center, Horvard University, 1976, pp.57-58. 引述於高尚仁、伍錫康（1988）。