

行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告

全球化下的勞資關係與工作生活品質研究  
—台灣機電產業的國際比較

計畫類別：☒個別型計畫    ☐整合型計畫

計畫編號：NSC 89-2412-H-031-005-SSS

執行期間：89年8月1日至90年7月31日

計畫主持人：張家銘

共同主持人：黃庭邦

林志鴻

本成果報告包括以下應繳交之附件：

☒赴國外出差或研習心得報告一份

☐赴大陸地區出差或研習心得報告一份

☐出席國際學術會議心得報告及發表之論文各一份

☒國際合作研究計畫國外研究報告書一份

執行單位：東吳大學社會學系

中 華 民 國 90 年 10 月 10 日

# 研究計畫題目

申請編號

請 貼 條 碼

計 畫 類 別 (單 選)	<input checked="" type="checkbox"/> 一般型計畫 <input type="checkbox"/> 特約研究計畫 <input type="checkbox"/> 新進人員補助計畫 <input type="checkbox"/> 績優新進人員專案計畫			
研 究 型 別	<input checked="" type="checkbox"/> 個別型計畫 <input type="checkbox"/> 整合型計畫			
計 畫 歸 屬	<input type="checkbox"/> 自然處 <input type="checkbox"/> 工程處 <input type="checkbox"/> 生物處 <input checked="" type="checkbox"/> 人文處 <input type="checkbox"/> 科教處 <input type="checkbox"/> 永續會			
整合型總計畫名稱				
整合型總計畫主持人			身分證號碼	
本計畫 名稱	中 文	全球化下的勞資關係與工作生活品質研究 —台灣機電產業的國際比較		
	英 文	Labor-management relationship and quality of work life under globalization: International comparative study on electronic-information industry of Taiwan		
計 畫 編 號	NSC 89-2412-H-031-005-SSS			
本計畫主持人姓名	張家銘	職 稱	副教授	身分證號碼 N103486531
執 行 機 關	東吳大學		執 行 系 所 (單 位)	社會學系
執 行 期 限	自民國 89 年 8 月 1 日起至民國 90 年 7 月 31 日			
研究學門(請參考本 計畫書所附之學門專 長代碼表填寫)	代	碼	名稱(如為其他類,請自行填寫學門)	
	HJ		社會學	
研 究 性 質	<input checked="" type="checkbox"/> 基礎研究 <input type="checkbox"/> 應用研究 <input type="checkbox"/> 技術發展			
本計畫為 <input checked="" type="checkbox"/> 一年期計畫 或 <input type="checkbox"/> 多年期計畫,共____年				

## 個人資料表

### (一) 基本資料

身分證號碼	N	1	0	3	4	8	6	5	3	1	
中文姓名	張家銘					英文姓名	Chang, Chia-ming				
國籍	中華民國					性別	<input checked="" type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女		出生日期	1958 年 11 月 18 日	
聯絡/住宅地	(公) 111 台北市士林區臨溪路 70 號東吳大學社會學系 (宅) 104 台北市撫順街 16 號 8 樓之 3										
聯絡電話	(公) (02) 2881-9471 轉 6231 (宅) (02) 2597-8808										
傳真號碼	(02) 2593-2121					E-mail	ccm@mail.scu.edu.tw				

### (二) 主要學歷

請填學士級以上之學歷或其他最高學歷均可，若仍在學者，請在學位欄填「肄業」。

畢/肄業學校	國別	主修學門系所	學位	起迄年月
東海大學	本國	社會學研究所	博士	1983/9 至 1989/6
東海大學	本國	社會學研究所	碩士	1981/9 至 1983/6
東吳大學	本國	社會學系	學士	1977/9 至 1981/6

### (三) 現職及專長相關之經歷

指與研究相關之專任職務，請依任職之時間先後順序由最近者往前追溯。

服務機關	服務部門	職稱	起迄年月
現職：東吳大學	社會學系	副教授	1991/8 至
經歷：			19 / 至 19 /
			19 / 至 19 /
			19 / 至 19 /
			19 / 至 19 /

### (四) 專長

請自行填寫與研究方向有關之專長學門。

1. 產業社會學(HJ)	2. 發展社會學(HJ)	3. 東亞社會與文化(HJ)	4. 歷史與比較方法(HJ)
--------------	--------------	----------------	----------------

### (五) 研究成果目錄：(一) 論文及著述

## (A) 期刊論文

張家銘

- 1991 〈臺灣本地企業與外商企業的關係：一個互賴式發展的模式〉，《經社法制論叢》，第7期，pp. 251-296。

張家銘

- 1991 〈戰後臺灣地區企業與政府的關係：一種家父長的政治經濟權威結構〉，《中山社會科學季刊》，第6卷，第1期，pp. 13-34。

張家銘

- 1992 〈「世界經濟」與資本主義：論近代西方的形成〉，《東吳社會學報》，第1期，pp. 157-174。

張家銘

- 1993 〈米德的「社會自我」理論：從歷程與結構的觀點剖析〉，《東吳社會學報》，第2期，pp. 61-88。

張家銘

- 1993 〈說明、詮釋與批判：現代社會科學方法論爭議〉，《東吳哲學傳習錄》，第2號，pp. 255-274。

張家銘

- 1995 〈臺灣地區的社會分化與社會流動——教育與職業結構變遷之研究〉，《東吳社會學報》，第4期，pp. 75-114。

張家銘

- 1995 〈色情現象與生活世界：一個分析類型的提出及其意義〉，《思與言》，第三十三卷第三期，pp. 1-26。

張家銘

- 1997 〈奇蹟與幻象：台灣汽車產業的發展經驗〉，《東吳社會學報》，第6期，pp. 1-44。

張家銘

- 1998 〈台北大稻埕布業之發展：1860-1980〉，《東吳社會學報》，第7期，pp. 1-38。

張家銘

- 1999 〈全球化概念的發展：一個發展社會學脈絡的考察〉，《東吳社會學報》，第8期，pp. 79-121。

張家銘

- 2000 〈理論與實踐——社會學理論教學與台灣社會的關係〉，《東吳社會學報》，第9期，pp. 1-30。

張家銘

- 2000 〈企業外移與根留台灣：從蘇州台商的經驗論起〉，《中國事務季刊》，第2期，pp. 55-71。

## (B) 研討會論文

張家銘

- 1996 〈台灣社會大眾對色情活動的看法及其意義〉，八十五年度行政院國科會「犯罪問題研究成果發展研討會」，台北：中興大學法商學院。

張家銘

- 1996 〈大稻埕布業經濟之發展〉，「台灣商業傳統國際學術研討會」發表論文，台北：中央研究院台灣史研究所。

張家銘

- 1997 'The Development of Labor-Management Relations in Taiwan after 1987', 3<sup>rd</sup> International Symposium on the Survey of Workers' Consciousness in the Electrical Machinery Industry in 14 Countries, Turku University, Helsinki, Finland.

張家銘

- 1998 'The Development of Labor Union Organizations in Taiwan,' International workshop on the Quality of Working Life of Electronic Industry, Bilbao, Spain, September 19-23.

張家銘

- 2000 〈台灣產業發展與全球化省思〉，「全球化下的社會學想像：國家、經濟與社會學術研討會」，1月15-16日，台北：台灣大學社會學系。

張家銘

- 2000 〈全球議題、國家主權與世界價值—從人權問題談起〉，「中國哲學與全球倫理國際學術研討會」，5月20-21日，台北：東吳大學哲學系。

張家銘

- 2000 〈社會學教學與台灣社會：「台灣社會研究」課程的本土化〉，「第二屆社會科學理論與本土化研討會」，10月6-7日，嘉義：南華大學社會學研究所。

張家銘

- 2000 〈全球化與中國大陸蘇州外向型經濟發展：以四個經濟技術開發區為例〉，「全球化、蘇南經濟發展與台商投資研討會」，10月31日，台北：東吳大學社會學系。

張家銘

- 2000 〈全球化與台資企業生產協力網絡之重構：以蘇州台商為例〉，「全球化、蘇南經濟發展與台商投資研討會」，10月31日，台北：東吳大學社會學系。

張家銘

- 2000 'The Challenge and Transformation of Taiwan's Industrial Relations in the Global Economy: 1994-1999,' Symposium on the International Research on Electrical Workers' Minds, Tokyo, Japan, December 5-6.

張家銘

- 2000 〈台灣機電產業勞動者的組織承諾初探〉，「新世紀、新社會：科技、勞動與福利學術研討會」，12月21-22日，台北：台北大學社會學系。

張家銘

- 2000 〈全球化與台灣跨國企業生產協力網絡之重構：以蘇州明基協力廠為例〉，「新世紀、新社會：科技、勞動與福利學術研討會」，12月21-22日，台北：台北大學社會學系。

張家銘

- 2001 'Knowledge Workers' Job Satisfaction and Organizational Commitment in East Asia,' International Interdisciplinary Conference on Economics and Sociology (I), Taichung, Taiwan, May 25-26.

張家銘

- 2001 〈蘇州外向型經濟發展中的地方政府角色及其轉變〉，「府際關係學術研討會」，6月9日，台北：東吳大學政治學系。

張家銘

- 2001 'Job Satisfaction and Organizational Commitment: An International Comparative Analysis of the Knowledge-Worker,' The 35<sup>th</sup> Biennial Congress of the International Institute of Sociology: THE MORAL FABRIC IN CONTEMPORARY SOCIETIES, Krakow, Poland, July 11-16.

### (C) 專書、技術報告

張家銘

- 1995 《「本土社會研究與台灣社會史」核心課程規劃成果報告》，教育部人文社會科學教育改進計畫成果報告（編號：84-1-M-018）。

張家銘

- 1995 〈近代臺灣的社會階層與社會流動〉，收錄於蔡明哲編《臺灣近代史社會篇》，pp. 187-246，南投：臺灣省文獻委員會。

張家銘

- 1995 《台灣近代社會階層史研究芻議》，收錄於張炎憲等編《台灣史與台灣史料（二）》，pp. 331-352，台北：吳三連基金會。
- 張家銘
- 1997 《台灣地區色情活動之社會建構——一個現象社會學的研究》，國科會專題研究計畫成果報告（編號：NSC 84-2412-H-031-001）。
- 張家銘
- 1997 《「台灣社會史研究」導讀教材》，教育部人文社會科學教育改進計畫成果報告（編號：85-1-M-024）。
- 張家銘
- 1998 《社會學理論的歷史反思》，台北：洪葉出版社。
- 張家銘
- 2000 'Taiwan's Experience and Development Studies', *Globalization in East Asian: Past and Present*, 東京, 日本：中央大學社會科學研究所報告第20號，pp.51-59。
- 張家銘
- 2000 《中國大陸蘇南的經濟發展與台商投資之研究》，國科會專題研究計畫成果報告（編號：NSC 88-2412-H-031-001 及 NSC 89-2412-H-031-001）。
- 張家銘
- 2001 《台北市民對色情產業及性交易的認知與態度——質性訪談研究》，台北市政府專題研究計畫成果報告。
- 張家銘
- 2001 《全球化下的勞資關係與工作生活品質研究——台灣機電產業的國際比較》，國科會專題研究計畫成果報告（編號：NSC 89-2412-H-031-005-SSS）。

## 主要研究人力

類 別	姓 名	通 訊 方 式
主持人	張家銘	台北市士林區 11102 臨溪路 70 號東吳大學社會學系 ccm@mail.scu.edu.tw
共同主持人	黃庭邦	台北市城中區 10001 貴陽街一段 56 號東吳大學企管學系 tbhwang@mail2.scu.edu.tw
共同主持人	林志鴻	台灣省嘉義縣民雄鄉中正大學社會福利學系 sowchl@ccunix.ccu.edu.tw
專任研究助理	戴西君	東吳大學社會學碩士
兼任研究助理	鮑海璇	Rochester of Institute Technology, Software Development and Management 碩士研究生
臨時工作人員	曾秀雲	東吳大學社會學碩士研究生
臨時工作人員	蘇品方	東吳大學社會學系學士
臨時工作人員	吳翰有	東吳大學社會學碩士
臨時工作人員	邱釋龍	東吳大學社會學碩士研究生



## 一、中文及英文摘要

### (一) 中文摘要

關鍵詞：全球化；機電產業；勞資關係；

工作生活品質；在地化

本計畫針對我國現階段帶動製造業持續發展，迎接經濟全球化挑戰重要動力的機電產業，進行有關勞資關係與工作生活品質之調查研究，並透過參與由全日本電機、電子、情報関連産業労働組合連合會（電機連合 Denki Rengo），於1982年開始倡導，目前已進行至第三次，共有十六個國家參與之研究架構，進行國際性、貫時性的比較分析。所謂機電產業是指在ISIC中293,300,311-315, 319, 321-323的編號中所含括的產業類別，本計畫將範圍限於資訊、電子、家電三個類別產業，選定M廠與T廠兩個廠商，以其生產線勞工、工會幹部和 management 階層為研究對象。研究目的乃在於，一方面瞭解我國機電產業的國際化狀況，以及公司組織和勞動生活品質的樣態；另一方面可透過與上述合作參與國的比較，瞭解我國經濟全球化位階，勞動生活品質與人力資源等在地條件的特性與發展。此外，透過本研究，除可增進學術的國際交流，加強國內學者參與國際合作研究的經驗之外，其相關的研究成果與發現，亦可作為政府的產業政策、業者的經營管理、以及工會的運作發展之參考。

### (二) 英文摘要

*Key phrases:*

*Globalization; Quality of work life;*

*Labor-Management Relationship;*

*Local conditions ; Localization.*

This research is to investigate labor-management relationship and quality of work life (QWL) of electric-electronic industry (ISIC:

293,300,311-315,319,321-323) in Taiwan. Two companies, T and M companies were selected as samples for this research. The electric-electronic industry is the leading sector in Taiwan and it is coping with challenges in global competitions. Human capital has become the critical factor for social and economic development. Under the impact of globalization, it needs to be examined how globalization influences the labor-management relationship and the quality of work life in the world including Taiwan. Through participating in an international long term collaborative research team initiated by Denki-Rengo of Japan since 1982, it may be found what the structure and the trend of the labor-management relationship and the quality of work life are under the influence of the globalization and its related localization by doing comparative analysis of the developments among countries. It is expected that this research can contribute to our self-understanding of the structure of the social economic development in electric-electronic industry sector. The international research work has been completed the third stage and the total members of the states were 14 countries. This research should be able to make some contributions to academic research and policy formation in Taiwan, and to encourage international cooperation and interaction for future international research.

## 二、計畫緣由與目的

本研究所參與的國際合作研究計畫，是由日本電機連合工會發起，自1985年進行第一次國際性勞工工作生活品質之比較研究起，包括1994-5年的第二次調查，目前是第三回合研究，我國開始以正式研究會員的身份參與。這次共有十七國參與，包括法國、英國、德國、瑞典、波蘭、義大利、匈牙利、日本、韓國、中國大陸、西班牙、斯洛伐克、芬蘭、台灣、斯洛維尼亞、美國及捷克。

我國加入此一國際合作研究計劃的機緣，是因為本計畫主持人張家銘博士於1996年12月3-6日，承蒙大會主持人日本電機連合工會顧問、中央大學教授石川晃弘邀請，以觀察員身份參與在東京舉行的該計畫第二回合研究第一梯次成果發表會，復於1997年8月27-31日接受大會主持人芬蘭土庫大學Erkki Asp教授邀請，參與在芬蘭赫爾辛基及土庫舉行的「第三屆十四國機電產業勞動意識調查國際研討會」，並向大會演講，題目為：「1987年後台灣勞資關係之發展」，加上我國實際經濟表現及政治民主法治發展，引起與會各國注意，遂同意我國以正式研究會員身份加入第三次研究計畫。

因為發起單位的關注，以及方便國際比較，本計畫的範圍集中於資訊、電子、家電三個產業類別，並經國際研究籌備會同意，選擇T電腦與M電器兩廠商為研究對象。其目的在於，一方面瞭解我國機電產業的國際化狀況、公司組織、勞資關係以及工作生活品質的特性。另一方面，可透過與上述合作參與國的比較，瞭解我國經濟全球化之位階，及勞動生活品質與組織認同等的全體化趨勢。此外，透過本研究，尚可增進國內學術發展與國際交流，

加強國內學者參與國際合作的研究經驗，同時其相關研究成果與發現，亦可作為政府的產業政策、業者的經營管理、以及工會的運作發展之參考。

## 三、結果與討論

### (一) 全球經濟與台灣的勞資關係，1994-1999：機電產業的情形

(1) 在這段期間，台灣的經濟曾經遭受兩岸政治緊張，以及亞洲金融風暴的影響，但仍然穩定成長，並保持對外開放。其中，最明顯轉變的相關現象有二，一是藍領非技術性勞工逐漸被外籍勞工所替代；二是勞動工時因為國內外情勢及工會壓力而有減少趨勢。

(2) 台灣的經濟已然深深涉入全球及區域經濟的分工結構，這種狀況可以從其活潑的國際貿易、外國投資，特別是對外投資得到證明。值得注意的是，這幾年台海兩岸的貿易往來，以及台資對中國大陸的投入，皆已達到相當的數量，成為台灣經濟發展不可或缺的、甚至是重要的部分。

(3) 台灣電機與電子產業的主要產品，已經從家電用品轉變成電腦、通訊及其相關配備，並且大部分的這些產品都是為了出口。電機與電子產業投資很多經費在研究發展方面，藉以改善產品的質量。這個產業的受僱者在近幾年逐漸增加，他們的平均工資、工時及加班都要高於其他的製造業及服務業。同時，此一產業的全球化程度很深，同樣可以從其進出口量、外來投資、對外投資等因素的顯著獲知。

(4) 根據勞資爭議法案，台灣的勞資爭議可以透過由工會、工商團體及政府三方召開的圓桌會議協調。存在於台灣電機電子產業裡的勞資爭議，主要有勞動契

約、工資、及職業傷害。特別是年終獎金的爭議幾乎每年都發生。解決這些爭議的方法，是透過中介團體與勞動法令的調解或仲裁。

(5) 近年來，台灣電機電子產業裡的工會團體數量持續增加。其勞資會議的兩個主要議題，是降低工時及外籍勞工限制的數量。這些工會組織過去五年處理的主要議題，是工廠關閉的問題、失業保險法的實施、以及工會法的修善。

## (二) 研究案例的調查結果及其分析：

### M廠與T廠的情形及比較

本研究針對M廠與T廠的重要調查結果，包括員工們的工作滿足、對於管理階層及工會的認同、還有這兩個機電大廠的異同。整理如下：

(1) 一般來說，大多數的員工表示對他們的工作是滿足的，特別是「與同事的關係」這個項目。

(2) 員工的上司要比工廠管理當局更能為其爭取利益，包括「加班」、「工作配置與設計」、「人力調動與配置」及「升遷與生涯發展機會」等事項。

(3) 員工對於工會的態度基本上是正面的，因為他們多數肯定「所屬工會之決策能反映其意見」，並且他們「滿意工會的活動」。雖然如此，他們並不積極參與工會的活動，參與頻率偏低。但值得注意的是，多數勞工期待他們的工會能夠處理「就業安全」、「工作保障」及「福利措施」等問題。

(4) 不同於T廠80%的所有權屬於一個家族，M廠67%的所有權則由日本公司的總部擁有。受訪T公司的電腦廠是其全球電腦集團的主力部分，並且與其總公司之間有著相對獨立的關係。M廠則是

日本總公司的分廠，廠方政策完全受其影響。

(5) T公司雖然過多投資於全球市場及其售後服務，卻苦於難以建立自有品牌，因而改變普遍的國際化產銷政策，成為全球在地化的策略，其原料採購及產品銷售主要分佈於美國與東亞地區。另一方面，M廠則不管是採購及銷售，皆以國內市場為主要考量。

(6) 不論是M廠或T廠，藍領無技術工人是被解雇員工的主要對象，以方便其改進人力資源和生產效率。同時，多數的女性勞工要比男性同事處於較低階的職位。

(7) 研究發現，工會在兩個受訪廠商裡的功能呈現兩極狀況。M廠每三年更新勞資集體協商，並且每個月定期舉行勞資會議。因此，該廠過去三十幾年來沒有發生嚴重的爭議。反之，T廠雇主對工會採取強硬作風，指定勞資會議的主席。該公司多年來沒有形成任何集體協約，勞資會議也未能發揮作用。因此，年終獎金的爭議幾乎每年發生。

## (三) 台灣機電產業勞者的組織承諾及其國際比較

針對台灣勞動者的組織承諾取向，我們藉著與日本、義大利、法國和美國等亞歐美洲國家相較，分析其型態或特性。主要研究發現是，如果日本勞動者是雙重導向模式，工會組織承諾與企業組織承諾度都高的國家，則美國是另一極端，兩者都低，顯示個人導向模式，而歐洲國家比較是階級導向。義大利勞動者工會組織承諾最高，企業組織承諾也高，是這一模式之典型代表。但是法國則呈現另一種型態，偏向企業組織承諾模式，代表階級取向之

工會組織承諾卻比美國還低，是近來全球化趨勢中，企業中心趨勢之範例。相較之下，台灣與日本可說同屬團體導向國度，但是組織承諾度都稍低，尤其日本勞動者工會組織承諾下降快速。台灣勞動者工會組織承諾度稍高於企業組織承諾。日本則企業組織承諾與工會組織承諾近乎一致，台灣工會組織認同稍高於日本工會組織承諾，而日本企業組織承諾稍高於台灣的企業組織承諾。

不過，由於缺乏時間序列資料，本研究無法佐證台灣勞動者組織承諾發展之趨勢方向。尤其在全球化與產業外移趨勢下，對機電產業未來之影響如何，則有待未來進一步之研究。唯就實際情況而論，台灣高科技產業許多公司已經沒有工會組織，這種現象似乎暗示台灣勞動者工會組織承諾將越來越弱，但是企業組織承諾也不高，代表發展上處於一種關鍵點。此外，對各國勞動者組織承諾模式影響因素之探討，亦為進一步可能探討之重點。

#### (四) 工作性質、工作滿足及組織認同：

##### 藍領工人與知識工作者的國際比較

(1) 一般而言，工作性質中的自主性及學習機會與工作滿足、組織認同之間呈正向的關係。但是，其中的另一項性質工作中的創新則不具有統計的顯著意義。

(2) 研究發現，教育透過學習機會與工作滿足、組織認同之間呈負向的關係，藍領勞動者特別是這樣的情形。這也就是說，低教育程度的藍領工人假如有較高的學習機會，他們會感覺有較高度的工作滿足與組織認同。這證明了作者原初的部分假設：人口變項（如教育）是透過工作性質（如自主性及學習機會）這個中介變項，影響到工作滿足與組織認同等應變項。這同時也說明了教育程度與工作性質是

密切相關的，亦即高教育程度者的工作性質具有較高的自主性、學習機會和創新。

(3) 就參與調查的所有國家的資料分析，性別差異與工作滿足、組織認同之間沒有統計上的顯著關係。但若僅就台灣、中國大陸、日本及韓國等東亞國家分析，性別透過工作的自主性，對於工作滿足及組織認同有著正面的影響。換而言之，假如男性的知識工作者擁有較高度的工作自主，他們會覺得有較高度的工作滿足與組織認同。

(4) 無論對於知識工作者或藍領工作者而言，工作滿足對於組織認同皆有強的正向影響。這符合原先認定工作滿足會增強組織認同的假設。

## 四、計畫成果自評

茲就下列五個項目作一綜合評估：

### (一) 研究內容與原計畫相符程度

本研究的內容涵蓋兩個大方面，一是全球化趨勢下的勞資關係，特別是針對電子電器產業，包括勞工與管理階層的關係、工會的狀況及運作、勞資爭議及其解決等；另一是機電產業員工的工作生活品質，包括其工作性質、工作滿足、以及對於企業組織及工會組織的認同（或承諾）。

就此而言，本研究與原計畫內容可謂大致相符。不過，有兩個可能影響相符程度的因素，必要加以說明。

第一，原計畫標定的研究對象之一，某國內知名電腦集團A廠商婉拒了我們的調查訪問。儘管研究者努力多方洽商，但是該廠因為實際上沒有成立工會組織，並且對於勞資關係的議題過份敏感，最後被迫放棄。還好，我們迅速另外取得某一台投產知名跨國企業所屬M廠的合作，終究能夠完成任務。雖然這麼做無損原計畫的宗旨，只是根據觀察，A廠商沒有成立工會組織不是個案，而是國內資訊電子業相當普遍的情形，這值得特別注意，可

以另外研究。

第二，原計畫規劃為兩年，第一年著重我國狀況的了解，第二年強化跨國情形的比較，找出期間的特殊性與共通性。可惜國科會審查後只通過一年計畫，因此原計畫中的第二年工作被迫提前，惟在跨國研究團隊協調費時、資料彙整進度難免落後下，國際比較分析便無法詳細地呈現於目前的研究內容。

## （二）達成預期目標情況

針對台灣機電產業的勞資關係與工作生活品質，我們進行了一年多的探討，達成下列預期目標：

1、員工問卷調查：以本次（第三次）國際合作研究計畫所修訂之員工問卷，對所選定廠商中之員工進行問卷調查。

2、企業管理階層與工會訪問：以本次國際研究計畫所修訂之企業與工會訪談問題一檢索與訪談資料，對選定廠商之管理階層與工會分別進行訪談。

3、國家與產業相關資訊之檢索與蒐集：以本次國際研究計畫所修訂之國家與產業相關資訊之調查問題，對本國（台灣地區）經濟與產業相關資訊進行資訊之檢索與蒐集。

4、問卷與檢索資料的整理：問卷調查資料編碼並會送日本電機聯合工會，由日本勞動調查協會(Labor Survey Council)彙整各國資料後，再回傳整體問卷調查資料至各參與國。

5、資料分析：針對日本寄來之國際整體問卷資料及原先訪問所得之資料進行分析。

6、撰寫報告：完成各參與國關於機電產業及其勞動意識和生活的國情報告。

7、赴國外出差及研習：作者於2000年12月赴東京參加跨國合作研究代表會議，發表我國的國情報告，並與其他參與國代表討論研究心得和實務，協調研究進度。

## （三）研究成果的學術或應用價值

這可分成幾個方面說明：

### 1. 就學術研究方面而言：

透過此一包括十七個國家的長期且跨社會的比較研究，可以增進吾人對於東亞及歐洲諸國關於勞工研究的瞭解，包括現況、理論及方法等方面，足供本地進行相關問題研究之參考。例如不同政經體制、資本主義、社會主義、共產主義等社會的勞工狀況與勞資關係，及其普遍受到制度化、民主化及全球化等趨勢衝擊的情形。

### 2. 就政策應用方面而言：

本研究以全球化趨勢下的勞資關係及勞工的工作生活品質為重點，並且蒐集了涵蓋東亞及歐洲等十七個國家的資料，其比較分析獲致的發現與結論，可以作為有關行政機關未來政策改革或法規制定之參考。

### 3. 就產業發展而言：

本研究特別鎖定機電產業為對象，經由問卷調查與檢索/訪問方法蒐集之寶貴資料，以及透過跨社會文化比較分析的結果，應該可以提供業界，尤其是企業主及管理和勞動各階層，對於全球化趨勢下亞歐各國的機電產業發展、勞資關係的變化，以及勞工的工作生活品質等，有進一步的認識，作為釐定經營與管理政策和施為的參考。

### 4. 就學術交流而言：

本研究屬於一個包括亞歐十七個國家在內的大型跨國比較調查計劃的一部份，其進行自然促成各國研究人員密切的國際交流與合作，預期除了科研項目之外，將來也可能擴及會議、出版、講學等事項。

## （四）是否適合在學術期刊發表

根據本研究所蒐集的材料，我們至少已完成下列兩篇論文，並發表於國內及國際的研討會：

### 1. 張家銘、林志鴻

〈台灣機電產業勞動者的組織承諾初探〉，「新世紀、新社會：科技、勞動與福利」學術研討會，2000/12/21-22，台北大學社會學系，台北。

2. Chang, Chia-Ming

'Knowledge Workers' Job Satisfaction and Organizational Commitment in East Asia,' International Inter-disciplinary Conference on Economics and Sociology (I), Taichung, Taiwan, May 25-26.

此外，計畫主持人與兩位共同主持人現正合寫多篇論文，這些論文皆將陸續於適當的研討會發表，徵求批評意見再加以修改，然後尋求機會投稿發表於專業的學術期刊。

#### (五) 主要發現或其他有關價值

本研究的主要發現已詳列敘述如前(第三節的結果與討論)，不再贅述。但具備一些其他有關價值，值得注意。根據本研究兼具跨文化比較與跨學科整合的雙重性質，參與其中的工作人員預期可獲得如下之訓練：

1、透過此一跨文化比較研究的執行，一方面可以培養研究者主持與規劃國際性合作研究的經驗，另一方面能夠養成研究員從事長期的、跨年度研究計劃的能力。

2、因為本研究主題的性質複雜多元，研究人員的安排除了社會學者之外，並且也邀請具備社會學訓練背景的企業管理學者和社會福利學者加入，如此可以讓研究員獲得科際互動及整合的訓練，供給他們透過經驗研究反省與重構現行理論之機會，並提供其蒐集、整理、分析及解釋資料的能力。

## 五、參考文獻

- [1] 朱柔若，〈區域性經濟整合與工會運動：歐洲經驗解析〉，國科會社會組專題計畫成果發表會發表文章，1998。
- [2] 王振寰、方孝鼎，勞工政策與國家機器，刊於：資本、勞工與國家機器，1993。
- [3] 王蕙玲，勞資關係之反思與再造，思與言，第37卷第3期，101-117，1999。
- [4] 李允傑，台灣工會政策的政治經濟分析，1992。
- [5] 徐正光，統合政策下的台灣勞工，第一屆勞資關係研討會論文，中華民國勞資關係協進會、國立台灣大學主辦，1987。
- [6] 陳介玄、高承恕合著，〈台灣中小企業協力網絡的分解與重組：以機械業及電子資訊業為探討對象〉，東亞經濟管理與彈性生產國際學術研討會發表文章，1996。
- [7] 張家銘、徐偉傑，全球化概念的發展：一個發展社會學脈絡的考察。東吳社會學報 6: 79-121，1999。
- [8] 諸承明、潘士銘，勞工工作生活品質需求核心構面之研究，勞工關係論叢，8，155-182，1998。
- [9] 衛民，工會組織與勞工運動，國立空中大學印行，1992。
- [10] 蘇淑芬，全球化與在地化——台灣半導體產業之全球商品鏈研究。清華大學社會人類學研究所碩士論文，1997。
- [11] 經濟部，產業技術白皮書1998，經濟部技術處編印，1999。
- [12] 經建會，國家建設六年計畫，1990。
- [13] Bentley, M.T. and Hansen, G.B. (1980) Improving productivity via QWL centers, Training and development journal, 34(3), 30-37.
- [14] Boisvert, M. (1977) The quality of working life: An analysis, Human relations, 30(2) 155-160.
- [15] Carnoy, M. (1993) Multinationals in a changing world economy: wither the

- nation-state?" in *The Global Economy in the Information Age*, Carnoy, M., Castells, M. and Cohen, S.S. eds., pp. 45-96. University Park, PA: Pennsylvania State University Press.
- [16] Cooke, Philip & Peter Wells (1992) "Globalization and Its Management in Computing and Communications." in *Towards Global Localization: The Computing and Telecommunications Industries in Britain and France*, Philip Cooke et al., eds., pp. 61-78. London: UCL Press.
- [17] Davis, L.E. and Cherns, A.B., (1975) *The quality of working life. Vol. 1: Problems, prospects, and the state of the art*, New York: Free Press.
- [18] Delamotte, Y. and Takezawa, S. (1984) *Quality of Working life in international perspective*, International labor organization.
- [19] Dicken, Peter (1998) *Global Shift: Transforming the World Economy*. New York: The Guilford Press.
- [20] Eilon, S. (1976) The quality of working life, *Omega*, 4(4) 367-373.
- [21] Greenberg, J. and Baron, R. (1997) *Behavior in organizations*, London: Prentice-Hall International, Inc.
- [22] Featherston, M., Lash, S. and Robertson, R. (1995) *Global Modernities*.
- [23] Giddens, A. (1990) *The consequences of Modernity*. Cambridge: Polity.
- [24] Lawler, E.E. (1975) *Measuring the psychological quality of working life: The why and how of it*. In Davis, L.E. & Cherns, A.B., *OWL*, Vol 1, New York: Free Press. *Strategies for Improving the quality of working life*, *American Psychologist*, 37(5) 486-493.
- [25] Levine, M.F., Taylor, J.C. and Davis, L.E. (1984) *Defining quality of working life*, *Human relations*, 37(1) 81-104.
- [26] Martin, Roderick; Ishikawa, Akihiro; Mako' and Consoli, Francesco (eds), (1998) *Workers, firms and unions: industrial relations in transition*. Peter Lang. Frankfurt am Main.
- [27] Mowday, R., Porter, L. and Steers, R. (1981) *Employee-organization linkages*. New York: Academic Press.
- [28] Newton, K, Leckie, N. and Pettman, B.O. *The quality of working life*, *International journal of social economics*, 6 (4) 199-234.
- [29] Robbins, P. S. (1996) *Organizational behavior*, London: Prentice-Hall Inc.
- [30] Taylor, J.C. (1978) *An empirical examination of the dimension of quality of working life*, *Omega*, 6(2), 153-160.

## 附錄一：赴國外出差或研習心得報告

時間：2000 年 12 月 3 日—2000 年 12 月 11 日

地點：日本國東京都

作者：張家銘

### 一、出差及研習之經過

依據先前的跨國合作研究籌備會議決議，各參與國必須提供該國的國情報告，尤其有關經濟與機電相關產業的發展狀況，以及研究廠商的介紹。此外，還得各自完成針對其負責國家的特定研究報告，以便共同發表研究成果，預定於 2000 年 12 月在日本東京舉行第一階段的成果發表會議，2001 年底可望移到歐洲舉行第二階段的成果發表會議。作者這次前赴東京出差，即以參與國研究代表身份出席第一階段的成果發表會議，目的在於發表我國經濟與機電相關產業的國情報告，並且協調下一階段的合作事項。這次會議名稱是「3<sup>RD</sup> INTER - NATIONAL SYMPOSIUM ON THE SURVEY OF WORKERS' CONSCIOUSNESS IN THE ELECTRICAL MACHINERY IN 14 COUNTRIES」，主辦單位即研究發起單位日本電機連合工會及勞動調查協議會。

此次會議稱為 14 國，是因為參與國家中的瑞典、德國與英國尚未及時完成資料收集，其餘的法國、義大利、西班牙、芬蘭、波蘭、捷克、斯洛伐克、斯洛維尼亞、匈牙利、日本、韓國、台灣及中國等，加上後來加入的美國，暫時共有 14 個國家的資料。至於出席會議的研究代表，除了美國及中國缺席外，餘共有來自 15 國的代表 20 餘位。其中兩天對外公開的會議，則有來自日本產、官、學界約 200 人參加。整個過程中大小會議交互、參訪行程緊湊，可謂盛況空前。

日期	星期	行程說明
12.3	日	啟程從台北赴東京。
12.4	一	參訪電機連合工會及勞動調查協議會。
12.5	二	勞工意識國際調查初步結果發表暨討論會。作者被推舉為亞洲地區國情報告議場主席。
12.6	三	各國勞資關係及議題研討會。上下午各舉行兩場專題討論會，上午的議題有「工作內涵的變化與人力資源發展」、「性別與工作生活」；下午是「社會變遷與工業關係」、「全球化環境下的工業關係」。
12.7	四	訪問NEC半導體工廠，並與管理幹部及勞工代表進行座談。
12.8	五	跨國合作研究代表會議，協調研究進度、困難解決、國情報告修改、研究報告撰寫、第二次發表會議及出版事宜。
12.9	六	參觀東京近郊甲府市及御殿場市。
12.10	日	富士山之旅。
12.11	一	回國。



## 二、本次出差及研習所蒐集的資料

本次赴東京出差及研習所蒐集的資料性質可以分述如下：

1. 各國國情報告：包括英國、法國、德國、義大利、西班牙、芬蘭、瑞典、波蘭、捷克、斯洛伐克、斯洛維尼亞、匈牙利、韓國、台灣及中國等 14 國。內容大致涵蓋各國近五年的經濟狀況、電子電器產業發展、國家與產業層次的勞資關係、以及受訪廠商的相關資訊。
2. 會議資料及發表的論文：如上述的「工作內涵的變化與人力資源發展」、「性別與工作生活」、「社會變遷與工業關係」、「全球化環境下的工業關係」等相關論文。
3. 參訪單位簡介資料：諸如電機連合工會、勞動調查協議會、NEC 半導體工廠。

## 三、個人的心得及建議

參與此次包括工作會議、成果發表會議、以及參訪活動的學習之旅後，筆者有幾點心得與建議：

1、大會及研究團隊這次特別關注全球化的趨勢及其對於工業關係的影響，因此分別在工作會議及成果發表會議中開闢專題討論，反映西歐（北歐、南歐）、中東歐及東亞各地區的狀況與問題。這不但牽涉企業外移地區遭遇到的諸多問題，如工廠裁員、甚至關閉時帶來的勞資爭議或衝突，公司派遣駐外人員的政策及做法，還有整個社會的待轉業及失業問題；同時也是企業投資地區必須面對的挑戰，如何平衡投資者與員工們的權利，維繫勞資雙方的關係和諧。

這個議題符合全球社會變遷的時代需要，尤其對邁向國際的台灣社會有所啟發，其後進資本主義及跨國投資的經驗，以及因此衍生來自社會內外部的困難，可謂是我們當下及未來面對的重要課題。九零年代以降至今，這些問題在台灣日趨嚴重，雖然已經引起社會的重視，但是學界的研究卻相對不足許多，有待進一步的開發及深入。依此，不論從社會變遷或學術發展的角度而言，這

些議題的研究值得有關單位的大力支持和獎勵。

2、個人在拜訪研究發起單位電機連合工會及勞動調查協議會，並與其重要幹部座談後，對於日本的工會組織及其運作印象深刻，有了更進一步的認識。除了欽羨他們擁有如此健全又具威力的工人團體，不時為所屬勞工會會員爭取權益以外，也相當敬佩其成立頗具專業水準的專屬研究機構，長期從事勞工權益及生活的調查研究工作。相對而言，國內的工會團體在這一方面的表現，可以說是落後不少，有待學習和努力的空間很大。此外，該組織經常與學術界接觸，聘請學者專家擔任顧問，指導工會的發展策略，並且一起從事勞工議題的探討。這一種產（勞）學合作的模式，充分發揮參與兩界雙贏的效果，不但強化工會的功能，同時提升勞工相關議題的認識高度。類此的作法，值得我勞工及學術兩界效法。

3、從這次的活動，特別是 12/5 與 12/6 兩天對外公開的研究成果發表會可見，日本的產業、官方及學術等各界相當關心勞工議題。各界的相關重要人士大體出席了會議，參與也是相當踴躍的，會場一直保持一百人以上，討論氣氛熱烈。當然，這樣的盛況得多少歸功於主辦單位的努力與用心，諸如大會動員很多人力，並成立全程服務團隊，接待來自各國的與會者；準備齊整的資料，各國國情報告已事先翻譯成日文，並配有即席同步翻譯人員；舉行盛大的開幕及閉幕酒會等等。總體來說，這次會議是順利而成功的，電機連合工會展現了相當的自信與企圖，並且也藉機突出機電產業在全球化趨勢發展下的勞工議題。

4、這個跨國合作的大型研究計畫總主持人石川晃弘是日本中央大學社會學系的教授，可謂知名的產業社會學家，尤其擅長勞工議題。他多年前受聘擔任電機連合工會顧問，雙方有長期合作的經驗。難能可貴的是，石川教授也是著名的東中歐區域專家，長期投入該地區的研究，嫻熟斯拉夫語系，國際化程度深，熟識不少歐亞地區的工業及勞工專家學者。因此，在他的召集下，這樣的國

際合作研究得以從1984/5年開始第一回合，當時有十個國家參與。爾後，1994/5年繼續第二回合，參與國家增加到十四個。1999/2000年更進行第三回合，參與國家擴大到十七個。

值得注意的是，圍繞著石川教授的研究會，有不少日本的社會學者與研究生參加，顯示強大的團體力量和積極性。歷經長期的努力，加上團隊精神的表現，日本社會學界的國際化有著不錯的成績，取得一定的地位，這是值得我社會學界借鏡之處。

5、藉由大會及主辦單位的安排，筆者此次有機會參訪日本國際知名高科技企業，見識大型電腦及半導體的製造過程，更重要的是，可以因此了解其勞資關係、工會運作及勞工工作生活品質等現象。令人印象深刻的是，日本機電產業界對於勞資關係及勞工權益很重視。此外，他們也相當歡迎並且配合科研調查的活動進行，希望能藉此發現事實與問題，以求相關業務的改善，表現高度實事求是的精神。

6、參與這次的會議後，深深感到國際交流與合作的重要性，不僅是個人、也是學界增進彼此了解，並借鑑他山之石的絕佳機會。據此，國科會應可獎勵跨國比較研究計畫之進行，將有助於提升本土學術的國際地位，亦可養成執行大型、整合計畫的國際領導人才。

此外，類似的大型國際合作計畫的進行，各國研究主持人彼此之間的聚會協商誠屬必要，否則難免會遇到一些扞格的狀況，導致比較分析的困難。為此，筆者曾參與跨國研究團隊分別於斯洛伐克及西班牙舉行的兩次協商會議，但都是筆者自費參加，負擔頗重。因此，我建議國科會在審查類似專題研究計畫時，在經費的部分（尤其是國外差旅費）是否以較寬鬆的標準進行審查，多給予一些經費上的支持，出差不必只限一次，俟研究計畫結案後再對其研究成果進行嚴格的審查，若該主持人的作品多次不符合標準，則日後不予支持其所提出之研究計畫，或是經過一段時間後再接受其提案。在經費上省卻層

層的限制，才比較符合實際研究上的需要。

**International Research  
on Electrical Workers' Minds  
in 17 Countries**

**<Summary>**

**D E N K I   R E N G O**  
Research and Information Center

**1. Background**

The international research on workers' attitudes toward their job, firm, union and society started in 1982 with an initiative of Denki Roren (Japan Federation of Electric Machine Workers' Unions), whose present name is Denki Rengo (Japanese Electrical, Electronic and Information Union). After preparatory work a survey over workers' minds was conducted in 1984-1985 in nine countries and one region: France, Germany (West), Hungary, Italy, Japan, Poland, Sweden, UK, Yugoslavia (Slovenia) and Hong Kong. This was probably the first international research in the world that was organized by a trade union in cooperation with experienced labor researchers from different countries. The research brought forth significant information to enrich the

understanding of situations of working life and union activities in an international comparative perspective. Some of the results proved a validity of existing hypotheses, and other challenged against stereotypical views of workers and industrial relations. For instance, data showed that Japanese employees do not have so strong identity with their firm as supposed; job satisfaction by Japanese employees is quite low; dual identity (both with the firm and the union) is not particular among Japanese employees but common to East European employees, contrasting to West European ones.

Ten years after, when the technological and business environment of electric and electronic industry (EEI) had greatly changed all over the world, and the political and economic system had been transformed in Eastern Europe in particular, the research was again carried out in 1994-1995 to reveal the impacts of those changes upon working life and workers' attitudes. In this phase of the research fourteen countries were involved: China, Czech Republic, France, Finland, Germany, Hungary, Italy, Japan, Korea (South), Poland, Slovakia, Slovenia, Spain (Mondragon) and Sweden. Outcomes from the research of those two phases were published in two volumes: "Workers, Firms and Unions: Industrial Relations in Transition" (1998) and "Workers, Firms and Unions" (2000) issued from Peter Lang (Frankfurt-Hamburg).

Since the middle of the 1990's when the research of second phase was carried out, changes in industrial structure under globalized economy have been accelerated to produce new situations in employment and working life. Having those as a background, the research of third phase has been conducted in 1999-2000 to follow up the processes of changes in labor and management. The methodology used in this research is basically the same of the two preceding ones in order to make longitudinal analyses possible. Besides those fourteen countries having been surveyed in 1994-1995, Taiwan, UK and US are newly contained in the third phase, which means seventeen countries are involved in total.

This report summarizes the main outcomes of this third phase of our research, although data from Germany, Sweden and UK cannot be not included herein due to a delay of data collection.

## 2. Samples

The research partner from each country was requested to select at least two plants from different firms in EEI: one is producing telecommunication equipments and the other some electrical goods for household use. Then representative samples of

employees were chosen from blue collar and white collar workers including supervisors and middle managers working in those plants and the responses were obtained from them by means of a standardized questionnaire. The number of samples in each plant was suggested to be 200 employees, and the respondents were numbered 5,241 in total (November 2000). A structure of the sample employees who gave the responses available for statistical observation and analysis is illustrated in Table 1.

There are peculiarities in sampling in France, Japan and Spain. In French case, the questionnaire was distributed to workers through the union organization who chose samples arbitrarily. Therefore the samples might be inclined to union-orientedness. In Japan the questionnaire was distributed through a union organization as well, but on a random-sampling in a given plant. All of Japanese samples are company-based union members and middle managers are excluded. Samples in Spain are all from the cooperative of Mondragon where no trade union exists.

There are also some varieties in samples between countries and between plants in terms of a difference in business strategy and a technological level. In countries and plants which are orientated to R&D are more males employees with a high educational level, while those which rely exclusively on manufacturing function have more female and lower-skilled workers. A high proportion of technical staffs among sample employees is recorded in Japan and then Italy, while manual workers at the production line occupy a large proportion in Hungary and Slovakia.

The average length of service among samples is longer in Japan and Slovenia, and shorter in US, China and Korea.

The proportion of union members among sample employees is 100% in Japan, 60-70% in Czech Republic, Slovakia and Hungary, 50-60% in Taiwan, China and France, 40-50% in Finland and Slovenia, 30-40% in Korea and Italy, below 10% in US and zero in Spain (Mondragon).

### **3. Job and Perception of Work**

Upward mobility inside the firm is of great frequency in Japan, where only 18% of those who started their job as blue collar workers in the present firm stay in the same status in 1999, and this proportion has even decreased from 31% in 1994. A similar trend is seen in other countries, particularly in Taiwan. An exceptional case is Slovenia, where such workers have increase from 29% in 1994 to 39 in 2000.

Concerning the specific job contents by blue collar workers (see Table 2), most of

them in Japan are engaged not only in operational manual work at the production line, but also in other tasks such as quality control, maintenance and repairing, which means that they are multi-skilled workers. Besides, one third of Japanese blue-collar workers is conducting administrative and data processing work, supervising and managerial work and the similar. A range of job is large among US blue-collar workers in comparison with European ones. Job range has been enlarged in most countries, although mono-skilled workers are still dominant among blue-collar workers in Spain-Mondragon (97%), Korea (90%) and France (80%).

Many Japanese workers find the following positive aspects in their own job: Opportunity of talking with co-workers on the job, high responsibility endowed in their job, and possibility of developing their knowledge and skill through job. Such a positive perception of their job was largely found in the research of 1994 as well. In other countries is a remarkable difference between blue-collar and white-collar workers in terms of job perception: Blue-collar workers are likely to regard their job as repetitive, and lacking the possibility of self-development and self-actualization through their job. (See Figure 1).

The degree of meaning (or importance) of work in life is perceived highly by Italian and Chinese workers, while it is low by Spanish (mondragon's) and Japanese workers. The response that work is the most important in life is rated 45.1% in Italy and 44.6% in China, but only 5.4% in Mondragon and 7.1% in Japan although the response that work is fairly important is more than a half among Japanese respondents. (See Table 3 and Figure 2)

### 3. Working Time and Wage

As illustrated in Table 4, Japan, alongside with Korea and US, is one of the three countries where the greatest amount of overtime work is noticed (Korea: 37.2 h., Japan: 26.5 h. and US: 20.9 h. per month). It is much larger among males than among females in East Asia, namely in Japan, Korea and China.

The response to a question as to how to spend free time to be produced with a shortening of working time see Table 5) is mostly "Spend it at home for a rest and with my family", which is common between countries. Answers following this are of great variety from country to country: "hobby and taste" in Japan, "Social contact with friends" in Spain-Mondragon, "Physical improvement and health maintenance" in Slovenia, "Self-education and training" in Korea, "Volunteering social activities" in

France, "Household" in Hungary, "Work for additional income" in China (males) and so on.

Regarding the factors to be taken into account in wage determination (see Table 6), Japanese respondents are apt to regard the following as very important: task performance, work skill, and responsibility at job. They do not regard seniority-related factors as so important. Opinions by the employees in US and Europe in this respect are more strongly job-oriented than those of Japanese workers.

#### 4. Employment and Fluctuation

Concerning fluctuation, as seen in Figure 3, 89% of Japanese respondents are working in the present firm from the very beginning of their occupational life. After Japan in this respect are China (64%) and Korea (57%), namely East Asian countries. Among respondents of 40-49 years old limitedly, however, this rate is down to 40% or so in China and Korea. Workers who have moved from a firm to another are frequently found in US and Finland. Nearly half of US respondents moved four times or more.

Given a question "How often have you think of leaving the firm?", more than a half of respondents in Taiwan, France and Japan answered "Yes, very frequently", "Yes, often", or "yes, sometimes". The proportion of those is 65% in Taiwan, 62% in France and 54% in Japan. In Japan, however, those who leave in reality seem to be few. In countries except the three above, those responses in total are rated below 50%. (See Figure 4)

For a future perspective or a wish, those who would like to be independent to open own businesses are not few in Asian countries except Japan. Their proportion is 53% in Korea, 38% in Taiwan and 34% in China, without a significant difference between males and females. (See Figure 5 and Table 7)

Male workers of 40 years and older were asked whether they would keep working after the age of receiving a pension. As seen in Figure 6, the positive answer was given by around 60% of Japanese respondents. It was 88% in China and 86% in Korea. Many workers in Asian countries and US, who have an anxiety of their elderly life due to a shortage of social security, expressed wishes for working continuously. Many of Japanese and Korean workers wish to work until the age of 70.

#### 5. Interest Convergence among Employee Strata and the Channel of

## Expressing Their Views

From the eyes of individual employees, who represent their interests most in the working life? As illustrated in Table 8, in most countries, particularly Japan, Czech Republic and Slovenia, the immediate boss is raised at the top. Relatively speaking, management is raised at a higher rank in China and Slovakia, and the union in France. In Japan, besides immediate boss, a significantly large proportion is shared between management and the union, which does not differ from the outcome of the preceding two researches.

Social distance in terms of interest convergence between blue-collar workers and other strata in the firm was measured to reveal in Table 9 that a consciousness of solidarity among blue-collar workers is stronger in US and Europe than Asia. Japanese blue-collar workers are weakest in this respect and feel stronger ties with their bosses than co-workers. A relationship with union officials is of variety between countries. Blue-collar workers in US, Korea and Japan see the interests of union officials at the firm level far from their own ones. In spite of a large social distance regarding interest relations perceived, more than a few of Japanese blue-collar workers regard the union as representing their interests.

## 6. Job Satisfaction and Organizational Identity

Satisfaction with the present working life in general is, as displayed in Figure 7, high in US (a rate of the respondents who express satisfaction is 88%) and Italy (72% respectively), and low in Korea (26%) and Taiwan (30%). Japan is located in between (47%), ranking in the ninth position among 14 countries. This position is the same of that in 1994, and higher than 1984 when her position was the lowest of the surveyed countries. As for a difference of this proportion between 1994-1995 and 1999-2000, it has remarkably increased in some former socialist countries like Slovenia (+30%), Poland (+24%) and Czech Republic (+20%), while declined in China which is undergoing industrial and organizational restructuring (-27%), France (-20%) and Korea (-10%).

In the questionnaire 15 items related to work are raised to measure with which aspects in their working life employees are satisfied or dissatisfied. In Japan an item in which satisfaction exceed dissatisfaction is only "Relations with co-workers". In other items Japanese workers are dissatisfied rather than satisfied. In 14 countries in common, employees are satisfied with "relations with co-workers" most, followed by



"relations with the immediate boss" and "interests in work", as seen Table 10. An outcome of factor analysis in this concern is displayed in Table 11.

Employees who think that their views are reflected in decision-making by plant management are not many in Japan. As revealed in Table 12, their proportion is 31% in Japan, 26% in Korea, 23% in Taiwan and 16% in France. On the contrary those employees are major in US (79%), Finland (69%) and Hungary (65%).

Concerning a willingness of contribution to the firm, active and moral attitudes ("I would do my best for the development of my company") is shared only one fourth (26%) of employees in Japan. This proportion is the smallest among countries surveyed in 1999-2000, as in 1994-1995. Half of Japanese employees express passive and calculative attitudes based on the thinking of "give-and-take". (See Table 13)

Measuring the identity of employees with their firm and the union revealed that most Japanese employees still keep the type of dual identity. In West Europe a diverse between union-sided identity (mainly blue collar workers) and management-sided identity was found largely in 1984-1985, but afterward union-sided attitudes decreased and dual identity increased, which is seen in 1994-1995 and then 1999-2000. In East Europe, dual identity which was largely noticeable (except Poland) under the communist regime, moved to dual deviation in the period of transition. Now dual identity is widely spread again, in parallel with stabilization of economy in this region of Europe. In China, where dual identity and job satisfaction were predominant in 1994-1995, they have been undermined ever since under the restructuring which started later than East European countries.

## **7. Views on Social Structure and Orientation to Future Society**

As illustrated in Table 14, most of respondents in many countries perceive their present society vertically differentiated to a large extent. Those respondents are relatively few in proportion among employees in Spain-Mondragon (3%), Japan (18%), Taiwan (19%) and US (20%). Regarding a trend of this perception, there has not been a great change among Japanese employees, a remarkable increase in the perception of differentiation enlargement is noticeable in China, Slovakia and France.

As far as an idea of desirable society in future is concerned (see Table 15), Japanese employees leave the greatest emphasis upon "scarcity of criminal commitment and maintenance of social order", "spiritual and psychological peacefulness" and openness of opportunities for individual's career", whereas not much upon "Respect and

observation of tradition and customs" or "material well-being". In former and present socialist countries there is a great desire for "material well-being". (Cf. Table 16 as well)

## 8. Assessment to Union Organization and Its Activities

Union members' satisfaction with its activities at the plant level is, as illustrated in Figure 8, very high in France (the proportion of satisfied members is 87%) and Slovakia (65%). Japan is situated at the medium level (43%). Generally, satisfaction with union activities at the branch level is not so high as at the plant level. It is quite low particularly in Slovenia (12%) and Korea (14%). In Japan it is rated 25%, a bit higher than these two countries.

The proportion of the members who conceive their views reflected in the decision-making of their union is, as displayed in Figure 9, high in France (90%), Hungary (76%) and Slovakia (68%), while that of those who conceive negatively is high in Slovenia (62%), Italy (56%) and Poland (55%). In terms of the assessment to union activities and decisions, there is a conspicuous difference between former socialist countries. In Japan, negative answer in this concern is larger than positive answer.

As shown in Figure 10, only a few (3%) among Japanese union members do not participate in union activities at all, in comparison with Finland (53%), Taiwan (28%), Poland (28%), Slovenia (27%) and Hungary (26%). In other words, quite a number of Japanese employees take part in union activities. On the contrary, those who participate always or often are rated high in France (62%), China (56%), Korea (40%). It is 32% in Japan whose rank in this regard is fairly higher among countries surveyed.

The task of union activities which Japanese workers regard as the most important is employment security, followed by wage increase. There has been no change in this concern these years. In all countries surveyed, employment security is raised as the most important task to be tackled by the union. Those who raise wage increase first of all are found in Japan more than European countries. (See Table 17)

The measures for increasing union's power in improvement of working conditions are, according to the majority of respondents from all the countries, "Enhancement of union's legal right" and "Promotion of workers' participation in management", as seen in Table 18. In Japan "Promotion of participation" is ranked on the top, while in former socialist countries "Enhancement of legal right" is the first. In Korea, "Democratic running inside the union" is raised by quite many union members.