

國立臺灣大學社會科學院經濟學系



碩士論文

Department of Economics
College of Social Sciences
National Taiwan University
Master's Thesis

台灣上市公司罷工型態及影響因素之研究

A Study on the Types and Influencing Factors of Strikes in
Taiwan's Listed Companies

陳于軒

YU-HSUAN CHEN

指導教授：吳儀玲 博士
Advisor: Yi-Ling Wu, Ph.D.

中華民國113年1月

January 2024

誌謝



轉眼間，兩年多的碩士求學生涯即將迎來尾聲，畢業的日子即將到來。在這段時間裡，在即將離開校園的時刻，我想要表達對所有支持、幫助、關心過我的師長、家人和朋友們的深深感謝。首先我要感謝指導教授吳儀玲老師給予了我很多的指導與幫助，讓我能順利的完成論文，也感謝兩位口試委員：江淳芳教授與黃柏鈞教授，幫助我順利完成論文口試，並對我的研究提供了許多寶貴的建議，使我的論文能更加完善。

我還要感謝我求學生涯中一路上身邊所有的朋友與同學，不管是學習還是生活，都給了我最多的幫助和支持，謝謝你們，最後也感謝父母對我一直以來的支持，讓我在求學之路上沒有後顧之憂，謝謝你們一直以來給我的付出、鼓勵與支持，最後再次感謝我的老師、家人、朋友給我學業和生活的幫助與關心，感謝你們的支持，讓我得以順利完成學業。

摘要



近年來，台灣航空業頻繁發生罷工事件，罷工為勞工和工會面對勞資衝突時最激烈的手段，而罷工訴求可分為兩類，爭取更好的勞動條件如加薪、降低工時等(即進攻性罷工)，或是保護現有的勞動條件如反對裁員、減薪等(即防禦性罷工)。本研究旨在探討導致台灣勞工和工會採取罷工之因素。

本文利用台灣經濟新報(TEJ)台灣上市企業財務與社會責任數據庫及台灣勞動部違反勞動法令紀錄的數據，透過最小平方法線性回歸模型(ordinary least squares estimator, OLS estimator)進行實證分析，結果顯示企業違反勞動法令次數與勞工發動罷工的可能性間存在顯著且正向的關係，這顯示在台灣上市公司勞工罷工主要為防禦性罷工，而非進攻性罷工。這與 Martin and Dixon(2010)的研究結果一致，其基於 1984 年至 2002 年的美國罷工數據進行分析。我們也發現政府的持股比例與勞工罷工的可能性存在顯著且正向的關係，這表示政府介入程度也會影響勞工是否採取罷工來應對勞資衝突。此外，過去發生罷工事件對同一產業的其他公司中產生外溢影響，這顯示了罷工的同儕效果。最後，我們也發現發起罷工後，下一期(年)企業違反勞動法令減少了 3.376 次，顯示勞動環境有所改善。

關鍵字: 罷工、勞資衝突、同儕效果

Abstract



In recent years, the aviation industry in Taiwan has witnessed frequent strikes. Strikes represent the most intense weapon for workers and unions to confront labor conflicts. The objectives of strikes can be divided into two categories: either fight for better labor conditions such as higher wages and shorter working hours (i.e., offensive strikes) or protect existing labor conditions such as against job losses and wage decreases (i.e., defensive strikes). This study explores the factors leading workers and unions to adopt strikes.

This research utilizes financial and corporate social responsibility data from the Taiwan Economic Journal (TEJ) of listed companies in Taiwan and records of violations of labor laws from Taiwan's Ministry of Labor. Using the Ordinary Least Squares (OLS) regressions, we show that the frequency of violations of labor laws by companies is significantly and positively related to the likelihood of labor strikes. This implies that labor strikes in Taiwanese listed companies are mainly used as defensive rather than offensive strikes. The results are consistent with Martin and Dixon (2010), who based their analysis on a comprehensive data set of U.S. strikes from 1984 to 2002. In addition, we find that the government's ownership stake is significantly and positively related to the likelihood of labor strikes, suggesting that the degree of government intervention also affects whether workers resort to strikes to confront labor disputes. Additionally, the previous occurrence of strikes can spill over to other firms in the same industry, suggesting peer effects in labor strikes. Finally, we also observed that after the initiation of the strike, violations of labor laws by the companies decreased by 3.376 times, indicating an improvement in the labor environment.

Keywords: Strike ; Labor conflict ; Peer effect

目次



| | |
|---------------------------|-----------|
| 致謝..... | i |
| 中文摘要..... | ii |
| 英文摘要..... | iii |
| 目次..... | iv |
| 表次..... | v |
| 1. 前言..... | 1 |
| 2. 法規、文獻回顧與假說..... | 5 |
| 2.1 罷工相關法規..... | 5 |
| 2.2 文獻回顧..... | 7 |
| 2.3 假說..... | 11 |
| 3. 資料與變數..... | 14 |
| 3.1 被解釋變數..... | 14 |
| 3.2 解釋變數..... | 17 |
| 3.3 控制變數..... | 18 |
| 3.4 敘述統計..... | 20 |
| 4. 實證結果..... | 22 |
| 4.1 相關係數..... | 22 |
| 4.2 單變數分析..... | 23 |
| 4.3 多變數分析..... | 25 |
| 4.3.1 發起罷工之因素..... | 25 |
| 4.3.2 罷工之同儕效果..... | 28 |
| 4.3.3 罷工後影響..... | 29 |

| | |
|-----------|----|
| 5.結論..... | 34 |
|-----------|----|

| | |
|-----------|----|
| 參考文獻..... | 36 |
|-----------|----|



表次

| | |
|---------------------------------------|----|
| 表 1 台灣上市企業 2000 年至 2021 年發起罷工事件表..... | 16 |
| 表 2 變數說明表..... | 19 |
| 表 3 敘述統計表..... | 21 |
| 表 4 變數相關係數表..... | 22 |
| 表 5 單變量分析表..... | 24 |
| 表 6 迴歸估計:發起罷工之因素..... | 27 |
| 表 7 迴歸估計:罷工之同儕效果..... | 29 |
| 表 8 迴歸估計:罷工後對勞動環境影響..... | 31 |
| 表 9 迴歸估計:罷工後對薪資影響..... | 33 |



1. 前言

從 2016 年起台灣航空業包括中華航空及長榮航空的機師與空服員接連發生三起罷工事件(strike)，其罷工訴求主要包括針對工時改善、薪資、人力派遣、員工在企業懲處及經營決策上的參與等議題，在桃園勞工局主持的勞資糾紛調解失敗後，員工透過職業工會(occupational union)發起罷工投票，獲得過半會員同意並正式取得合法罷工權，在罷工期間對企業營運及獲利造成重大的影響，據交通部統計 2016 年中華航空空服員罷工共造成了 225 架次航班取消並預估營收損失 3 億元、2019 年中華航空機師罷工共造成 218 架次航班取消並預估營收損失 6 億元、2019 年長榮航空空服員罷工共造成 1,439 架次航班取消並預估營收損失 30 億元，最終皆在勞資雙方多次的談判下，才達成團體協議致使罷工落幕。

這幾次的罷工事件讓我們想了解究竟是什麼原因會使勞工選擇以罷工如此激烈手段來對抗勞資衝突(industrial conflict)，罷工除了會對企業營運及獲利造成影響，對勞工也會有所影響，除了罷工期間因勞工未提供勞務，企業不需給付其薪資外，過程中也可能面臨公司民事或刑事訴訟，而結束後也可能受到企業違法的資遣、降職、減薪、調職等懲罰。

罷工依訴求之不同可分為兩類，分別是進攻性罷工(offensive strike)及防禦性罷工(defensive strike)，進攻性罷工為訴求目的主要是提高的工資、福利、工作條件，提升整體的勞工待遇，而另一種罷工型態防禦性罷工其主要目的則是反對雇主對工資、福利或工作



條件的惡化，希望透過罷工迫使雇主保持或維持當前的待遇水準(Martin and Dixon, (2010); Molinder, Karlsson, and Enflo, (2021))。

目前國內對於罷工議題相關的學術研究主要是以法律規範層面上(劉梅君，2020)以及單一企業個案式探討(黃瑞明，2002)，並未有針對整體造成台灣上市企業勞工發起罷工之原因及罷工後影響的相關實證研究，當我國上市企業勞工選擇以罷工爭取其訴求時，其罷工原因是否是因企業營運獲利成長而要求提升員工的工資、福利或勞動條件的進攻型罷工，亦或者是以保障工作、反對工資、福利或勞動條件惡化為訴求的防禦型罷工，以及政府介入的程度是否會影響勞工決定以罷工作為對抗勞資爭議手段?而當發生罷工後，下一期(年)公司是否會因為受到罷工的壓力，進而改善員工薪資與勞動條件?

除此之外，在短短幾年內同產業的長榮航空與中華航空接連發生罷工，勞工選擇發起罷工是否受同產業其他企業勞工發起罷工的同儕效果(peer effect)所影響?同儕效果指的是當自身在面臨行為決策時，其會受到其周圍相似及平等的一個或多個體相互影響，進而對自身決策造成影響(Winston and Zimmerman, 2003)，目前對於企業決策受同儕效果影響的因果關係學術研究相當多，如推行 CSR(企業社會責任)政策(Cao, Liang, and Zhan, 2019)、股利政策(Kaustia and Rantala, 2015)等，已充分證明企業進行決策是會受到同儕效果的影響；然而目前並未有針對勞工及工會選擇罷工是否會受到過去同產業其他企業發生過罷工造成影響的同儕效果關係研究，當勞工發現前一期(年)同產業其他企業勞工透過發起罷工



要求企業對員工的工資、福利或勞動條件改善時，是否會受到同儕效應的影響而也選擇罷工。

本文我們使用 2000-2021 年間台灣上市公司發起罷工的紀錄，並與 TEJ(台灣經濟新報)資料庫中各上市公司期間財務數據與社會責任相關數據，以及台灣勞動部發佈的違反勞動法令事業單位(雇主)紀錄¹與次數進行合併。本研究首先利用最小平方方法線性迴歸模型(ordinary least squares estimator, OLS estimator)進行實證分析，並加入固定效果包括時間(年份)的虛擬變數與產業別(TEJ 主產業代碼)的虛擬變數，將兩者相乘(時間的虛擬變數*產業別的虛擬變數)的虛擬變數加入，控制不同年份產業別固定效果的影響，透過此模型來判斷哪些因素是造成台灣上市企業勞工選擇發起罷工之原因。結果發現，企業違反勞基法次數與政府對公司持股比例對於勞工是否發起罷工是顯著的且為正向影響，而在薪資與公司營運狀況相關變數則為不顯著，這顯示台灣上市企業勞工發起罷工主要訴求為防禦型罷工，目的主要為反對勞動條件惡化。而在罷工是否存在同儕效果的部分，我們進行迴歸分析，結果發現當期(年)員工是否選擇罷工受到前一期(年)同產業其他企業是否有發起罷工顯著且正面的影響，顯示台灣上市企業罷工是具有同儕效果。最後，我們探討罷工後，企業對於勞工待遇是否會有正面的影響，針對罷工後一期(年)進行的迴歸分析，結果發現，發生罷工之企業下一期(年)違反勞基法的次數顯著減少 3.376 次，而下一期(年)員工平均薪資

¹ <https://announcement.mol.gov.tw/> 違反勞動法令事業單位(雇主)紀錄為勞動部於 2015 年起定期公布違反勞基法之雇主及違反法規查詢系統



與同產業差距則為不顯著，從罷工後影響來看，發起罷工後下一期(年)員工的勞動環境惡化也有顯著的改善。

本研究為首篇針對台灣上市公司勞工罷工之因素實證研究，目的在於填補此缺口，釐清造成台灣上市公司勞工罷工的因果關係，總結實證結果本研究對文獻四項貢獻，一、台灣上市企業罷工受企業違反勞動法次數顯著且正向的影響，顯示台灣上市企業勞工罷工屬於防禦性罷工，目的在於保障當前勞動待遇。二、政府企業持股比例對罷工的發生有顯著且正向的影響，顯示政府介入程度也會影響勞工是否以罷工為對抗勞資爭議之手段。三、前一期(年)同產業其他企業勞工發起罷工對罷工的發生有顯著且正向的影響，顯示當同產業其他企業勞工發起罷工以改善工作條件時，同儕效果使勞工更可能以罷工為對抗勞工爭議的手段。四、在罷工後，我們也發現下一期(年)企業違反勞動法令次數顯著減少 3.376 次，這顯示罷工對勞工勞動環境改善有顯著的影響。

本文主要分成五大部分，第一部分為前言；第二部分為法規、文獻回顧與假說；第三部分為本研究所使用的資料與變數；第四部份為實證結果；第五部分為結論。



2. 法規、文獻回顧與假說

2.1 罷工相關法規

罷工定義依照我國勞資爭議處理法第 5 條：「罷工是指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為」，即為勞工可透過法律上相關法規合法的行使罷工權，利用暫時停止提供勞務，來迫使資方針對爭議事項與勞方進行集體談判協商；而我國法規將爭議分為兩類：權利事項之勞資爭議與調整事項之勞資爭議，依照勞資爭議處理法第 5 條第 3 款的定義：「權利事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。」，在第 53 條中規定權利事項之勞資爭議不得罷工，因此包括雇主欠薪、解僱員工、未給付加班費等相關權利事項之勞資爭議不得以此罷工，需透過法院來解決爭議，而調整事項之勞資爭議法律上定義為：「指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議」，包括工作工時條件、要求加薪等爭議，涉及此類爭議則可透過合法的手段取得罷工權。

目前我國合法取得罷工權利流程主要分為三個階段，第一階段為爭議調解，依照勞資爭議處理法第 53 條：「如果非經調解不成立，不得為爭議行為。」，因此勞工與工會需先將爭議至各縣市勞工局提出勞資爭議調解申請與資方進行調解，當協商失敗時才能進入第二階段的會員投票，依照勞資爭議處理法第 54 條規定工會須經會員以直接、無記名投票



且全體過半數同意後即可合法發動罷工，而在法律的保護下，雇主不得針對參與罷工的勞工拒絕僱用、解僱、降職、減薪等懲罰。

台灣主要針對罷工相關的法律規範為勞動三法，即為《工會法》、《團體協約法》、《勞資爭議處理法》，工會法規範工會種類規範、籌組、運作及對工會的保護，團體協約法賦予工會於雇主團體協商的權力及明訂協商方式、時間與效力等，勞資爭議處理法則為保障勞工在協商破裂後，發動爭議行為或罷工之權利，勞動三法為保障勞工的團結權、協商權、爭議權等勞動三權的重要法規，以平衡勞工與雇主間不平等的關係；然而我國《工會法》、《團體協約法》、《勞資爭議處理法》分別於1929年、1930年、1928年公布並實施，在接下來的數十年間皆無重大的修法，但隨著時代的變遷，社會型態與工作環境皆與當初立法時有大幅的變遷且對於罷工相關規範與保障皆不明確，因此在勞工團體與政府相關部門多年的奔走與協商討論下，工會法、團體協約法與勞資爭議處理法分別於2010年、2008年、2009年完成大幅的修法，最終並於2011年5月1日開始實施，修法過後大幅保障勞工之權利，包括放寬成立工會限制並成立不當勞動行為裁決委員會保障勞工參與工會的權利、基於誠信協商原則勞雇雙方在無正當理由下不得拒絕團體協商請求、明確規範罷工條件與限制並保障勞工的罷工權等。



2.2 文獻回顧

罷工是勞工與工會為提高、保障自身勞動待遇對抗雇主的重要手段之一，據劉梅君(2020)個案研究指出台灣勞工罷工運動並不盛行且發動罷工的勞資爭議大多為無預警的關廠、大規模裁員等，罷工訴求主要是保障當勞動待遇，台灣罷工運動發展歷史也遠比歐美社會晚，早在十九世紀歐美社會隨著工業革命的發展，對生產、技術與社會結構帶來重大的改變，機械化與大規模的生產模式使大量勞工進入到工業體系，但同時這也造成工作環境及勞動條件的惡化，包括危險的工作環境、高工時、低工資及童工問題，為改善基本的勞工權益保障，勞工開始透過組織工會，爭取改善工資、工時、福利、工作環境和其他勞工權益。Card and Olson(1995)指出罷工為工會與勞工爭取薪資和改善工作條件的重要手段。

在各國勞動相關法規逐步立法後，相較於過去以個人來與雇主進行勞資談判的困難，勞工開始可以透過參與工會集體向雇主爭取更好的工作待遇，以罷工作為手段集體向雇主施壓，雇主也會因大量勞工停止提供勞務，在短期內無法找到臨時可替代的勞動力，使企業營運上受到嚴重影響而在勞資談判上選擇讓步；在早期的研究認為，勞工與工會是否會選擇罷工受到景氣循環(business cycle)所影響，當景氣週期來到擴張期(expansion)時，企業營運與獲利出現成長，人力需求增加，這導致整體失業率降低，勞動就業市場吃緊，此時勞工與工會擁有較高的談判地位(bargaining position)，更可能透過罷工來爭取更好的勞動



待遇，而當景氣處於收縮期(contraction)時，則較少透過罷工來爭取勞動待遇(Rees, (1952); Ashenfelter and Johnson, (1969); McConnell, (1981)); 除此之外，各國政府部門對於勞工運動的態度也將影響罷工的成功與否，Friedman(1988)指出政府對於勞工運動的態度是影響勞工罷工重要因素之一，若政府為支持勞工運動發展時，當發生罷工，在工會的參與及罷工規模的擴大下，將促使政府部門介入勞資談判，而政府可透過減少租稅補貼、取消關稅保護或者是動用警察維護罷工場域秩序等手段，促使僱主盡快讓步以平息勞資紛爭，因此工會與政府介入罷工顯著增加罷工談判成功的可能性。而採取罷工行動成功所帶來的勞動條件改善，最明顯就是顯現在薪資待遇上。Card and Olson(1995)針對 1880 年代伊利諾州(Illinois)、紐約州(New York)與麻薩諸塞州(Massachusetts)罷工後對薪資影響進行研究，發現若罷工成功將顯著增加勞工薪資，而失敗則維持罷工前的薪資水準。


然而時至今日，隨著技術進步的長期趨勢下，生產所需的勞動占比開始下降(Karabarbounis and Neiman, 2014)，主要是因為企業對中低技術門檻勞工需求減少(Acemoglu and Autor, 2011)，這嚴重削弱了工會在談判上的優勢，造成其影響力開始出現下滑(Farber et al., 2021)，這也使得勞工罷工的訴求也隨之改變，勞工與工會發起罷工以保障當前工作待遇為訴求的防禦性罷工開始增加(Martin and Dixon, 2010)，相較於過去的進攻性罷工，另一種罷工型態防禦性罷工主要目的則是反對雇主對工資、福利或工作條件的惡化，希望透過罷工迫使雇主保持或維持當前的待遇水準。Massenkof and Wilmers (2023)



利用 1970 年至 2000 年美國的罷工數據研究發現，在 1980 年代以後，受到勞動市場結構性的轉變、罷工轉以防禦性罷工為訴求影響，罷工並未對薪資成長有顯著的影響。

勞工除了為自身勞動待遇而選擇罷工外，是否會因同產業其他企業勞工發起罷工產生同儕效果而也選擇罷工?當同產業其他企業勞工發起罷工後，勞工是否會因有相似的不公平待遇或相似的訴求而產生共鳴，使罷工產生同儕效果擴散(propagation)至同產業其他企業，目前並未有學術研究針對勞工是否會受同產業其他企業勞工影響而選擇罷工，但可以確定的是勞工決策是會受到職場周圍同事同儕效果所影響，包括在退休時間的選擇(Brown and Lascheve, 2012)、工作效率(Cornelissen et al., 2013)等，這顯示勞工在職場上的決策是會受到周圍同事所影響。

相較於國外罷工運動超過百年的歷史，台灣並未如國外發展如此的蓬勃，台灣最早罷工相關法規工會法、團體協商法及勞資爭議處理法分別於民國 17 年至民國 19 年間修訂，然而受到戒嚴影響，戒嚴令中禁止事項第三條:「對於人民罷市罷工罷課及其他罷業，得禁止及強制其回復原狀」，使得勞工發起罷工為非法行為，這長期箝制了台灣勞工運動的發展;在解嚴後，雖然勞工可以合法透過罷工的集體行動向資方表達對勞資爭議事件的不滿，但據勞動部統計台灣發生罷工的頻率及參與人數仍遠低於歐美社會，近十年來，平均一年不到 1.5 件，而劉梅君(2020)個案研究指出台灣勞工發動罷工的勞資爭議事件起因大多為資方無預警的關廠或大規模裁員，為了自保不得不發起而非為了提高勞動待遇;造成勞工



較少透過罷工向資方爭取勞動待遇的原因有很多，包括工會參與率低(陳柏謙，2019)、罷工投票發起與通過條件困難(邱羽凡，2019)、全球化趨勢下為爭取外資進入政府採取彈性化或解除相關勞動管制(張文揚，2017)等因素。

雖然目前對於台灣罷工法規與現況有許多的學術研究，但並未有針對勞工發起罷工之原因及罷工後是否實質改善勞動條件的實證研究，本研究目的在於填補此缺口，實證探討為何勞工會發起罷工，以及這些罷工是否在後續帶來勞動條件的實質改善，為勞動運動、政策制定以及企業管理對罷工有更多元的認識。



2.3 假說

在本研究中，我們主要的假說為企業違反勞動法令事業次數與罷工的發生有顯著的相關，在過去的研究發現台灣發生罷工的原因多以關廠或大規模裁員為主(劉梅君, 2020)，為保障、維持當前工作待遇而發起，屬於防禦性罷工，而 Martin and Dixon(2010)利用 1984 年至 2002 年的美國罷工數據研究指出，受工會影響力下滑影響，防禦性罷工為訴求的罷工開始增加，勞動基準法為台灣保障勞工就業待遇之法規，規定工資、工時、加班、休假與資遣等勞動規範，為保障勞動者權益最低的標準，因此可將企業違反勞動基準法次數作為衡量企業勞動待遇惡化的指標，我們認為當勞動待遇惡化時，勞工為保障自身權益而透過發起防禦罷工，促使資方改變其不當行為，因此企業違反勞動基準法次數對罷工的發生有顯著且正向的影響。總結以上論述，本研究提出：

假說一：企業違反勞動基準法次數對罷工的發生有顯著且正向的影響。

本研究也認為政府機關介入罷工程度對罷工的發生有顯著的相關，過去研究認為政府對於罷工的態度會影響到罷工成功與否因素之一(Friedman, 1988)，從中華航空與長榮航空罷工案例可發現，在中華航空罷工期間協商談判中除了有勞動部協助協商外，股東交通部(持股中華航空比例約 35%)也加入協商，除此之外公司管理層董事長、總經理皆為政府派任，相較於長榮航空為純民營公司，政府在談判過程有較多的介入空間，從罷工結果來看中華航空兩次罷工 2016 年與 2019 年天數分別為 1 天、7 天，而 2019 年長榮航空罷工




則為 17 天，且在罷工後簽署的團體協議中，中華航空資方也有較多的讓步；本研究以政府持股比例作為政府影響企業決策程度的指標，我們認為政府為減少罷工對勞動市場與社會影響，在勞資協商過程中會有較多的讓步，促使罷工盡早落幕，因此在政府持股比例越高的企業，勞工將更可能以罷工作為對抗勞資爭議的手段，政府持股比例對罷工的發生有顯著且正向的影響。總結以上論述，本研究提出：

假說二：政府持股比例對罷工的發生有顯著且正向的影響。

除此之外，針對勞工罷工是否受同儕效果影響，我們也認為勞工選擇罷工也與前一期(年)同產業其他企業勞工發起罷工有顯著的相關，台灣近年來航空業罷工皆是以同職業為主體的職業工會(桃園市空服員職業工會與桃園市機師職業工會)所發起，而非以單一企業員工為主體的企業工會，罷工訴求也有許多相同之處，包括提高外站津貼費、勞工參與公司管理、國定假日出勤規定等，而勞工發起合法罷工前需要組織規劃、爭議調解、罷工投票等流程，使同儕效果擴散具有延遲性，因此我們認為前一期(年)同產業其他企業勞工發起罷工對罷工的發生有顯著且正向的影響，當同產業其他企業勞工透過罷工來保障、提高勞動待遇時，將對勞工產生同儕效果而更可能以罷工為對抗勞資爭議的手段，以改善自身勞動待遇。總結以上論述，本研究提出：

假說三：前一期(年)同產業其他企業勞工發起罷工對罷工的發生有顯著且正向的影響。



最後，針對在發起罷工後對勞動待遇是否有所影響，過去的研究顯示防禦性罷工並不會使勞工的薪資、工時、福利等勞動待遇有顯著的成長(Massenkof and Wilmers, 2023)，而依據假說一，台灣發起罷工的原因為主要受勞動條件惡化，為保障、維持當前工作待遇而發起，屬於防禦性罷工，而罷工發起後最終皆與資方達成共識，使罷工落幕，因此我們認為罷工對薪資不會有顯著的影響，而針對勞動環境的惡化則有顯著的改善，在罷工後下一期(年)企業違反勞基法次數會顯著的減少。總結以上論述，本研究提出：

假說四：發起罷工對下一期(年)企業違反勞動基準法次數有顯著且減少的影響



3. 資料與變數

3.1 被解釋變數

本研究中利用 TEJ(台灣經濟新報)企業社會責任資料庫與 Google 新聞搜索引擎蒐集 2000 年至 2021 年間台灣上市公司是否有勞工與工會宣布發起罷工向企業爭取其訴求作為衡量罷工之虛擬變數(1 代表該年度該公司發生勞工與工會宣布發起罷工向企業爭取其訴求, 0 則代表未發生), 台灣勞工與工會欲發起罷工須經過三道程序才可合法發起罷工, 第一階段必須先與資方至勞工局進行勞資爭議調解, 調解失敗後才可進行第二階段罷工投票, 需工會全體會員以直接無記名投票並取得過半數同意才可合法的罷工, 由於勞工與工會取得合法的罷工權耗時且過程仍會持續與資方談判, 因此台灣上市公司過去發生實質停止勞務的罷工並不多, 2000 年至 2021 年間僅發生過四次, 大多在進行罷工投票前或投票通過後開始罷工前夕就與資方談判達成共識, 2000 年至 2021 年間共發生過十二次, 雖然勞工與工會發起罷工最終並未有實質停止勞務, 但仍然透過罷工作為與資方談判的手段, 爭取勞動待遇保障、改善並有實質上的改變, 因此本研究以是否有勞工與工會宣布要以罷工向企業爭取其訴求作為衡量是否發生罷工之變數。

表 1 為台灣上市公司 2000 年至 2021 年間發起罷工事件表, 在這二十二年間共發生 16 起, 發生發起罷工的產業主要為金融保險業與交通運輸業, 分別為 9 起、5 起, 金融保險業發起罷工之時期主要受政府政策所導致集中於 2005 年起, 時任政府於 2004 年 10 月



宣佈推動第二階段金融改革(二次金改)，二次金改主要為提升國內金融產業競爭力，改革有四大目標，分別是一、2005 年底前將促成三家金融機構市佔率達到 10%以上。二、2005 年底前將當時公股金融機構家數由 12 家減為 6 家。三、2006 年底前將國內 14 家金控減半。四、2006 年底前至少促成一家金融機構由外資經營或是在國外掛牌上市。然而這引發公股行庫勞工強烈的不滿，認為併購決策過程不透明且被民營金控併購後工作權將受到影響，可能會面臨遭辭退、薪資待遇下降、年資補償爭議等問題，使勞工勞動待遇惡化，在 2005 年 9 月 8 日臺灣中小企業銀行(臺企銀)勞工與工會為反對遭到標售併購，發起了台灣金融保險業首次的罷工事件，共計罷工 4 天並成功使臺企銀標售案流標，此後引發了包括彰化銀行、中國商銀、第一銀行等公股行庫也接連發起罷工以反對合併；而交通運輸業主要因產業的特殊性，在勞動基準法 84-1 條中規範，符合勞動部公告之特定條件工作者，經勞資雙方書面約定可排除勞基法當中的部分規定，包含工時紀錄、工時上限、女性夜間工時，以及例假日，勞工之勞動條件由勞資雙方所簽屬約定書，可不受部分勞基法所規範，並由當地勞動主管機關核備，然而這使得勞工在工時、休假、加班費上與資方產生許多爭議，勞工認為資方濫用此條款，這導致了交通運輸業包括中華航空、長榮航空與台灣高鐵接連針對勞動待遇發起罷工事件。



表 1 台灣上市企業 2000 年至 2021 年發起罷工事件表

| 企業 | 時間 | 罷工原因 | 罷工發起工會 | 罷工時長 | 罷工結果 |
|------|------|---|------------|----------------|---|
| 臺企銀 | 2005 | 反對併購 | 臺灣企銀工會 | 4天 | 臺企銀標售案流標。資方同意在未與產業工會達成協議前，新獎勵制度暫緩執行。 |
| 彰化銀行 | 2005 | 反對更改獎勵制度 | 彰化銀行工會 | 罷工投票通過後與資方達成協議 | 爭議事項簽屬團體協議。 |
| 兆豐金 | 2005 | 中國商銀整併計畫、相關配套措施如人員任用、留用或轉任等規劃未有共識 | 中國國際商銀工會 | 罷工投票通過後與資方達成協議 | 未併購。 |
| 第一金 | 2005 | 反對併購 | 第一商業銀行工會 | 罷工投票通過後與資方達成協議 | 簽屬團體協議保障民營化後員工權益及勞動條件。 |
| 中華電信 | 2005 | 反對民營化、裁員及減薪 | 中華電信工會 | 罷工投票前與資方達成協議 | 簽訂員工安置計劃。 |
| 永豐金 | 2006 | 北商銀併入後，資方未保證勞工工作權 | 台北商銀工會 | 罷工投票通過後與資方達成協議 | 資方同意調薪3%。 |
| 新海 | 2006 | 多年未調薪 | 新海瓦斯工會 | 罷工投票通過後與資方達成協議 | 資方同意發放獎金、建立完整人事制度及員工培訓計劃。 |
| 台中銀 | 2006 | 反對資方拖欠年度獎金、惡意調動職務及強迫退休 | 台中商銀工會 | 罷工投票通過後與資方達成協議 | 資方提出安置計畫，承諾無任何減薪、降低勞動條件之計畫。 |
| 開發金 | 2014 | 萬泰銀併入後，資方未保證勞工工作權 | 萬泰銀工會 | 罷工投票通過後與資方達成協議 | 簽訂薪資調整、保障每月及每年休假天數、調降合約年限等協議。 |
| 華航 | 2015 | 機師要求最低服務年限下降、工時降低、禁止資方單方面更改勞動條件 | 桃園市機師職業工會 | 罷工投票通過後與資方達成協議 | 先發放2.5億元加班費並承諾補足人力。 |
| 台灣高鐵 | 2015 | 積欠加班費5億元、人力不足 | 台灣高鐵工會 | 罷工投票前與資方達成協議 | 資方提供優離方案並承諾不以不能勝任為資遣理由。 |
| 元大金 | 2016 | 大眾銀併入後，資方未保證勞工工作權 | 大眾銀行工會 | 罷工投票前與資方達成協議 | 華航同意逐步提高外站津貼、國定假日出勤給付雙倍薪資、保障休假、取消更改員工出勤報到地點與工時計算方式。 |
| 華航 | 2016 | 空服員要求保障休假、不得更改員工出勤報到地點與工時計算方式、及外站津貼提高等 | 桃園市空服員職業工會 | 1天 | 華航同意兩年內研議不新聘外籍機師、改善疲勞航班、提供飛安獎金等，而工會同意在簽署團體協約後三年半不再發起罷工。 |
| 華航 | 2018 | 機師要求改善疲勞航班及保障本國籍機師工作權 | 桃園市機師職業工會 | 7天 | 資方同意發放飛安服勤獎金、航班工時優化、定期勞資交流會議，而工會同意三年內不再發起罷工。 |
| 長榮航 | 2019 | 空服員要求保障本國籍空服員工作權、工時符合勞基法、外站津貼提高及設立勞工董事等 | 桃園市空服員職業工會 | 17天 | 資方同意獎金提撥比例及分配法制化。 |
| 永豐金 | 2019 | 要求獎金分配透明化 | 永豐銀工會 | 罷工投票前與資方達成協議 | |

資料來源:TEJ、Google 新聞搜索引擎

3.2 控制變數

為了解罷工是否產生同儕效果，接下來我們依照 TEJ 上市公司基本資料庫中企業主產業類別對台灣上市公司進行分類；結合前面所蒐集的罷工資料，我們設立同產業其他公司勞工與工會前一期(年)是否有發起罷工之虛擬變數(1 代表前一期(年)同產業其他公司勞工與工會有發起罷工，0 則代表無)。

接下來為了衡量公司的勞動環境，我們利用勞動部自 2015 年開始發布的違反勞動法令事業單位(雇主)查詢系統蒐集上市公司違反勞動基準法的裁罰紀錄，勞動基準法是我國主要規範勞工與資方間勞動關係的法規，於 1984 年立法，旨在規定勞動條件的最低標準、保障勞工權益及加強勞雇關係，其規範了包括勞動契約、工資、工時、加班費、職業災害補償等，勞工與資方簽訂的勞動條件不得低於法定規範，可透過勞工檢舉或各縣市勞檢處勞動檢查可針對企業違反事項進行裁罰，使適用於勞動基準法之勞工的勞動權益有最基本的保障。因此我們透過計算各年度各上市公司違反勞動基準法次數並以此作為變數衡量各公司勞動環境的惡化程度指標。

除了上述變數外，為了衡量政府對上市公司決策影響程度，我們加入了政府持股比例作為變數，當政府持股比例越高時，政府將更能積極參與上市公司營運與決策，甚至派任代表擔任董事長或總經理，進而對上市企業決策有實質的影響力。



3.3 控制變數

本研究中我們也在迴歸模型加入 TEJ 資料庫中上市公司基本特徵與社會責任相關數據作為控制變數，在薪資待遇方面，勞工與工會也可能會受薪資條件、分配不均等問題而透過罷工來要求資方提升、改善，因此我們加入了員工平均薪資與產業平均差異及 $\ln(\text{高管基層薪資差異})$ 作為衡量企業員工薪資與同產業、企業高階主管差距；而在公司基本特徵方面，在企業規模、營運狀況不同的情況下，也可能會影響勞工及工會是否會以罷工作為勞資談判手段，因此我們也加入是否有聯合工會、是否為領導廠商、營收、營業毛利率、 $\ln(\text{員工人數})$ 、 $\ln(\text{員工流動率})$ 、ROA 與 Tobin'Q ratio 等作為控制變數，最終我們獲得有效樣本為 5,924 筆。詳細變數說明統整於表 2。

表 2 變數說明(以筆畫排序)



| 變數 | 說明 | 資料來源 |
|-------------------|---|---------------|
| 被解釋變數 | | |
| 罷工 | 2000 年至 2021 年間，各年度上市公司勞工是否發起罷工，1 代表該宣布要進行罷工；0 代表無。 | TEJ、Google 新聞 |
| 解釋變數 | | |
| 前一期(年)同產業其他公司發生罷工 | 1 代表前一期(年)同產業其他公司勞工與工會有發起罷工，0 則代表無。 | TEJ、Google 新聞 |
| 政府持股比例 | 政府持股比例(%)衡量政府對企業經營影響力。 | TEJ |
| 違反勞基法次數 | 上市公司各年度違反勞基法次數，以衡量企業勞動條件惡化情況。 | 勞動部 |
| 控制變數 | | |
| 員工平均薪資與產業平均差異 | 員工平均薪資(仟元)-產業平均(仟元)，衡量勞工平均薪資與同產業差距。 | TEJ |
| 聯合工會 | 以勞動部產業工會名冊劃分該上市公司是否有聯合工會，1 代表有聯合工會；0 代表無。 | 勞動部 |
| 領導廠商 | 以營收為標準，各年度各產業營收最高之企業為領導廠商為 1；其餘為 0。 | TEJ |
| 營收 | 公司整年營業收入(拾億元)。 | TEJ |
| 營業毛利率 | (銷售收入-銷售成本)/銷售收入 x100%，衡量公司產品與服務價值。 | TEJ |
| ln(員工人數) | 自然對數的員工人數。 | TEJ |
| ln(員工流動率) | 自然對數的公司當年離職人數/員工總數 x100%，用於衡量企業組織和員工穩定性。 | TEJ |
| ln(高管基層薪資差異) | 自然對數的公司主管平均年薪/基層員工平均年薪，衡量企業薪資分配結構情況。 | TEJ |
| ROA | 稅後淨利/平均總資產x100%，ROA(資產報酬率)為衡量公司經營效率的財務指標。 | TEJ |
| Tobin'Q ratio | 市場價值/總資產，用於衡量企業價值。 | TEJ |



3.4 敘述統計

表 3 為本研究變數之敘述統計表，罷工平均數為 0.001，前一期(年)同產業其他公司發生罷工平均數則為 0.029，政府持股比例平均數為 1.257，代表政府持股上市公司平均為 1.26%，而上市企業違反勞基法次數平均為 1.341 次；除此之外，表 2 也統計了控制變數之敘述統計，包括員工平均薪資與產業平均差異、聯合工會、領導廠商、營收、營業毛利率、 $\ln(\text{員工人數})$ 、 $\ln(\text{員工流動率})$ 、 $\ln(\text{高管基層薪資差異})$ 、ROA 與 Tobin'Q ratio，平均數分別為員工平均薪資與產業平均差異:31.786 仟元、聯合工會:0.223、領導廠商:0.02、營收:32.3 佰億元、營業毛利率:22.583%、 $\ln(\text{員工人數})$:5.98、 $\ln(\text{員工流動率})$:2.312、 $\ln(\text{高管基層薪資差異})$:1.371、ROA:9.434%與 Tobin'Q ratio:1.217。



表 3 敘述統計

| | 樣本數 | 平均 | 中位數 | 標準差 | 第 25 百分位(Q1) | 第 75 百分位(Q3) |
|-------------------|--------|--------|--------|---------|--------------|--------------|
| 前一期(年)同產業其他公司發生罷工 | 15,754 | 0.029 | 0 | 0.169 | 0 | 0 |
| 政府持股比例 | 16,222 | 1.26 | 0 | 5.583 | 0 | 0.06 |
| 罷工 | 16,222 | 0.001 | 0 | 0.028 | 0 | 0 |
| 違反勞基法次數 | 5,924 | 1.341 | 0 | 3.936 | 0 | 1 |
| 員工平均薪資與產業平均差異 | 12,531 | 31.786 | -13.75 | 502.957 | -193.71 | 183.7 |
| 聯合工會 | 16,222 | 0.223 | 0 | 0.416 | 0 | 0 |
| 領導廠商 | 16,222 | 0.02 | 0 | 0.141 | 0 | 0 |
| 營收 | 16,222 | 32.3 | 4.99 | 174.221 | 2.062 | 148.84 |
| 營業毛利率 | 16,222 | 22.583 | 20.75 | 25.975 | 12.52 | 31.61 |
| ln(員工人數) | 16,222 | 5.98 | 6.697 | 1.639 | 5.684 | 7.779 |
| ln(員工流動率) | 16,222 | 2.312 | 2.38 | 1.410 | 1.856 | 2.902 |
| ln(高管基層薪資差異) | 12,531 | 1.371 | 1.369 | 0.706 | 1.008 | 1.782 |
| ROA | 16,222 | 9.434 | 7.88 | 8.768 | 3.9 | 13.205 |
| Tobin'Q ratio | 16,222 | 1.217 | 0.93 | 1.098 | 0.71 | 1.35 |

資料來源: TEJ, 台灣勞動部, Google 新聞



4、實證結果

4.1 相關係數

表 4 為本研究各變數間皮爾森相關係數分析結果，透過相關係數 t 檢定我們發現在信心水準為 0.01 下，罷工與違反勞基法次數相關係數存在顯著的正相關(0.0639)，罷工也與政府持股相關係數存在顯著的正相關(0.1085)，與我們的假說是相符的，當勞工與工會面對勞動待遇惡化時，更可能會以罷工作為手段，保障自身勞動權益，而政府對上市公司持股比例越高，對企業決策影響程度越大，在勞資談判中較可能讓步，使勞工與工會更可能選擇罷工來保障自身勞動權益，因此變數間呈現正相關。

除此之外，罷工也與前一期(年)同產業其他公司是否發生罷工存在顯著的正相關(0.0657)，也與我們的假說相符，當同產業其他公司前一期(年)發生罷工，受同儕效果影響使勞工與工會更可能選擇罷工。

表 4 變數相關係數

| | 2 | 3 | 4 |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|
| 1 罷工 | 0.0639*** | 0.1085*** | 0.0657*** |
| 2 違反勞基法次數 | | 0.0822*** | 0.0241* |
| 3 政府持股比例 | | | 0.0428*** |
| 4 前一期(年)同產業其他公司發生罷工 | | | |

註：括號內為 t 檢定統計量；* : pvalue<0.1；** : pvalue<0.5；*** : pvalue<0.01



4.2 單變量分析

在 4.1 小節我們利用相關係數分析檢定結果發現，罷工與企業違反勞基法次數、政府持股比例次數及前一期(年)同產業其他公司發生罷工存在顯著的正相關。本小節我們利用單變數分析，分析究竟勞工與工會究竟是受到什麼因素而選擇發起罷工，來保障、改善其勞動待遇。

表 5 為樣本單變量分析表，我們將樣本分為兩個群體，分別是曾發起罷工過的群體，共 16 筆樣本，以及未發起過罷工過的群體，共 16,206 筆樣本。我們對曾發起過罷工的群體與未發起過罷工的群體進行均數差 t 檢定。

表 4 中檢定結果發現，在信心水準 0.01 下，曾發起過罷工的群體與未發起過罷工的群體在政府持股比例、違反勞基法次數與前一期(年)同產業其他公司是否發生罷工均存在顯著差異，這與我們的假說是相符的，當勞動待遇惡化時，勞工與工會更可能透過罷工來保障自身勞動權益，政府對上市公司持股比例越高，對企業決策影響程度越大，在勞資談判中較可能讓步，也使勞工與工會更可能以罷工來保障自身勞動權益，而罷工具有同儕效果，當同產業其他公司發生罷工時，勞工與工會更可能發起罷工。



表 5 單變量分析

| 變數 | 發起罷工(樣本數=16 筆) | | | 未發起罷工(樣本數=16,206 筆) | | | 差距 |
|-------------------|----------------|---------|---------|---------------------|--------|---------|-----------|
| | 樣本數 | 平均 | 標準差 | 樣本數 | 平均 | 標準差 | |
| 解釋變數 | | | | | | | |
| 前一期(年)同產業其他公司發生罷工 | 16 | 0.417 | 0.493 | 15,738 | 0.029 | 0.168 | 0.386*** |
| 違反勞基法次數 | 8 | 11.286 | 10.457 | 5,916 | 1.327 | 3.618 | 9.959*** |
| 政府持股比例 | 16 | 14.423 | 19.428 | 16,206 | 1.247 | 5.546 | 13.175*** |
| 控制變數 | | | | | | | |
| 員工平均薪資與產業平均差異 | 16 | -164.23 | 525.533 | 12,515 | 31.995 | 734.247 | -196.225 |
| 聯合工會 | 16 | 0.313 | 0.464 | 16,206 | 0.223 | 0.417 | 0.089 |
| 領導廠商 | 16 | 0 | 0 | 16,206 | 0.020 | 0.141 | -0.020 |
| 營收 | 16 | 107.13 | 72.35 | 16,206 | 32.23 | 174.26 | 74.9 |
| 營業毛利率 | 16 | 19.412 | 9.925 | 16,206 | 22.587 | 25.984 | -3.175 |
| ln(員工人數) | 16 | 7.272 | 2.363 | 16,206 | 5.980 | 1.413 | 1.292** |
| ln(員工流動率) | 16 | 6.298 | 3.670 | 16,206 | 14.918 | 13.081 | -8.621* |
| ln(高管基層薪資差異) | 16 | 1.102 | 0.331 | 12,515 | 1.371 | 0.706 | -0.269 |
| ROA | 16 | 5.353 | 6.751 | 16,206 | 9.440 | 10.064 | -4.087 |
| Tobin'Q ratio | 16 | 0.886 | 0.318 | 16,206 | 1.217 | 1.098 | -0.331 |

註：括號內為 t 檢定統計量；*：pvalue<0.1；**：pvalue<0.5；***：pvalue<0.01



4.3 多變量分析

4.3.1 發起罷工之因素

本研究多元迴歸模型如下(式 1):

$$\begin{aligned} \text{罷工}_i = & \beta_0 + \beta_1 \text{違反勞基法次數}_i + \beta_2 \text{政府持股比例}_i + \beta_3 \text{員工平均薪資與產業平均差異}_i \\ & + \beta_4 \text{聯合工會}_i + \beta_5 \text{領導廠商}_i + \beta_6 \text{營收}_i + \beta_7 \text{營業毛利率}_i \\ & + \beta_8 \ln(\text{員工人數}_i) + \beta_9 \ln(\text{員工流動率}_i) + \beta_{10} \ln(\text{高管基層薪資差異}_i) \\ & + \beta_{11} \text{ROA}_i + \beta_{12} \text{Tobin'Q ratio}_i + \text{Fixed effects} + e_i \end{aligned} \quad (\text{式 1})$$

其中被解釋變數為當年度公司勞工與工會是否法起罷工(罷工 $_i$ 為虛擬變數)；而解釋變數分別為當年度違反勞基法次數，用於衡量各公司勞動環境的惡化程度指標，以及政府持股比例，用於衡量政府對企業經營的影響力；除此之外，我們也加入公司基本特徵與社會責任相關變數作為控制變數，包括是否有聯合工會、當年度是否為領導廠商、當年度營收、當年度營業毛利率、取自然對數後當年度員工人數($\ln(\text{員工人數}_i)$)、取自然對數後當年度員工流動率($\ln(\text{員工流動率}_i)$)、取自然對數後當年度高管基層薪資差異倍數($\ln(\text{高管基層薪資差異}_i)$)、當年度 ROA 與當年度的 Tobin'Q ratio；固定效果(Fixed effects)的部分為時間(年份)的虛擬變數與產業別(TEJ 主產業代碼)的虛擬變數，將兩者相乘(時間的虛擬變數*產業別的虛擬變數)的虛擬變數加入，控制不同年份的產業別固定效果的影響。

為了瞭解究竟什麼因素會使勞工與工會以發起罷工來爭取改善、提高勞動條件，表 6 為多元迴歸模型估計的結果，結果顯示在信心水準 0.01 下，違反勞基法次數與政府持股

比例的係數顯示其對發起罷工有顯著且正向的影響，當企業違反勞基法次數越多，勞工與工會更可能發起罷工，而致府持股比例越高，勞工與工會也更可能透過發起罷工來爭取其勞動待遇，這與我們的假說一及假說二相符。



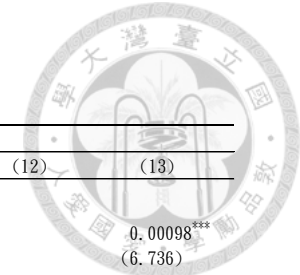


表 6 迴歸估計:發起罷工之因素

| 變數 | 罷工[0,1] | | | | | | | | | | | | |
|------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|----------|----------------------|--------------------|----------------------|-----------------------|-------------------|-----------------------|--------------------|--------------------|-------------------------|
| | OLS model | | | | | | | | | | | | |
| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) | (13) |
| 違反勞基法次數 | 0.00284*** (4.132) | | | | | | | | | | | | 0.00098*** (6.736) |
| 政府持股比例 | | 0.00027*** (2.643) | | | | | | | | | | | 0.00031*** (2.8) |
| 員工平均薪資與產業平均差異 | | | 0 (0.05) | | | | | | | | | | 0 (0.903) |
| 聯合工會 | | | | 0 (0) | | | | | | | | | -0.00147 (-0.122) |
| 領導廠商 | | | | | 0.00118 (0.831) | | | | | | | | -0.01235*** (-3.189) |
| 營收 | | | | | | 0.00001 (1.101) | | | | | | | 0.00001 (0.886) |
| 營業毛利率 | | | | | | | 0 (0.134) | | | | | | -0.00001 (-0.095) |
| ln(員工人數) | | | | | | | | 0.00045*** (3.046) | | | | | 0.00029 (0.316) |
| ln(員工流動率) | | | | | | | | | | -0.00003* (-1.666) | | | -0.0009 (-1.504) |
| ln(高管基層薪資差異) | | | | | | | | | | | 0.00002 (0.066) | | -0.00063 (-0.665) |
| ROA | | | | | | | | | | | | 0.00001 (0.247) | 0.00003 (0.326) |
| Tobin'Q ratio | | | | | | | | | | | | | -0.00004 (-0.177) |
| 截距 | -0.00172 (-0.155) | -0.00019 (-0.017) | 0.00124** (2.446) | 0 (0) | -0.00118 (-0.041) | 0 (0) | -0.00009 (-0.005) | -0.00259 (-0.154) | 0.00028 (0.03) | -0.00003 (-0.003) | 0.00034 (0.012) | 0.00002 (0.003) | 0.00096 (0.158) |
| Observation | 5,924 | 16,222 | 12,531 | 16,222 | 16,222 | 16,222 | 16,222 | 16,222 | 16,222 | 12,531 | 16,222 | 16,222 | 5,924 |
| Adj R-squared | 0.0429 | 0.0428 | 0.027 | 0.0269 | 0.0309 | 0.0309 | 0.0233 | 0.0309 | 0.027 | 0.0295 | 0.0306 | 0.0287 | 0.0647 |
| Year*Industry FE | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes |

註: 括號內為 t 檢定統計量; * : pvalue<0.1; ** : pvalue<0.05; *** : pvalue<0.01



4.3.2 罷工之同儕效果

接下來我們探討罷工是否具有同儕效果，當同產業其他企業發起罷工時，在下一期(年)勞工與工會是否會受同儕效果影響而更可能以罷工為對抗勞資爭議的手段，以改善自身勞動待遇，本研究多元迴歸模型如下(式 2):

$$\text{罷工}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{前一期同產業其他企業發起罷工}_i + \text{Fixed effects} + e_i \quad \text{式(2)}$$

其中被解釋變數為當年度公司勞工與工會是否法起罷工(罷工 i 為虛擬變數)；而解釋變數為前一期(年)同產業其他公司發生罷工，依照 TEJ 上市公司基本資料庫中企業主產業類別對台灣上市公司進行分類之虛擬變數(1 代表前一期(年)同產業其他公司勞工與工會有發起罷工，0 則代表無)；固定效果(*Fixed effects*)的部分為時間(年份)的虛擬變數、產業別(TEJ 主產業代碼)的虛擬變數以及將兩者相乘(時間的虛擬變數*產業別的虛擬變數)的虛擬變數加入，控制不同年份的產業別固定效果的影響。

表 7 為迴歸模型估計結果，在 0.05 信心水準下，前一期(年)同產業其他公司發生罷工對勞工與工會是否發起罷工有顯著且正向的影響，這與我們的假說三相符，罷工具有同儕效果而擴散到同產業其他企業，當勞工與工會看到同產業其他企業勞工發起罷工以改善工作條件時，同儕效果使其更可能以罷工為對抗勞資爭議的手段。



表 7 迴歸估計: 罷工之同儕效果

| 變數 | 罷工[0,1] | | | |
|-----------------------|----------------------|---------------------|----------------------|--------------------|
| | OLS Model | | | |
| | (1) | (2) | (3) | (4) |
| 前一期(年)同產業其他公司發生罷工 | 0.0103*** (8.027) | 0.0128*** (8.18) | 0.0096*** (5.829) | 0.023** (2.328) |
| 截距 | 0.0005** (2.055) | 0 (0) | -0.0004 (-0.205) | 0 (0) |
| Observation | 15,754 | 15,754 | 15,754 | 15,754 |
| Adj R-squared | 0.004 | 0.005 | 0.009 | 0.027 |
| Year Fixed Effect | No | Yes | Yes | No |
| Industry Fixed Effect | No | No | Yes | No |
| Year*Industry FE | No | No | No | Yes |

註: 括號內為 t 檢定統計量; *: pvalue<0.1; **: pvalue<0.5; ***: pvalue<0.01

4.3.3 罷工後影響

前面我們發現違反勞基法次數對台灣上市公司發起罷工有著顯著且正向的影響，而在發起罷工後，勞工勞動環境惡化是否有所改善，企業違反勞基法的情況是否減少，本研究多元迴歸模型如下(式 3):

$$\begin{aligned}
 \text{違反勞基法次數}_i = & \beta_0 + \beta_1 \text{前一期(年)發起罷工}_i + \beta_2 \text{前一期(年)違反勞基法次數}_i \\
 & + \beta_3 \text{員工平均薪資與產業平均差異}_i + \beta_4 \text{聯合工會}_i \\
 & + \beta_5 \text{領導廠商}_i + \beta_6 \text{營收}_i + \beta_7 \text{營業毛利率}_i
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
& + \beta_8 \ln(\text{員工人數 } i) + \beta_9 \ln(\text{員工流動率 } i) \\
& + \beta_{10} \ln(\text{高管基層薪資差異 } i) + \beta_{11} \text{ROA}_i + \beta_{12} \text{Tobin}'Q \text{ ratio}_i \\
& + \text{Fixed effects} + e_i
\end{aligned}
\tag{式 3}$$



其中被解釋變數為當年度企業違反勞基法次數；解釋變數為前一期(年)企業是否有發生罷工(虛擬變數)；在控制變數的部分，我們加入了前一(期)年企業違反勞基法次數，以及公司基本特徵與社會責任相關變數；固定效果(Fixed effects)的部分為時間(年份)的虛擬變數與產業別(TEJ 主產業代碼)的虛擬變數，將兩者相乘(時間的虛擬變數*產業別的虛擬變數)的虛擬變數加入，控制不同年份的產業別固定效果的影響。

表 6 為迴歸模型估計結果，在 0.1 信心水準下，迴歸模型(1)顯示勞工與工會發起罷工對於下一期(年)企業違反勞基法次數有顯著的影響，當勞工與工會發起罷工後，下一期(年)企業違反勞基法次數較未發起罷工增加 5.272 次，這與我們的假說四不符，而在迴歸模型(2)我們發現在信心水準 0.01 下，前一期(年)企業違反勞基法次數對企業違反勞基法次數有顯著且正向的影響，因此我們將前一期(年)企業違反勞基法次數作為控制變數加入多元迴歸模型中，迴歸模型(12)為多元迴歸模型估計結果，在 0.1 信心水準下，勞工與工會發起罷工對於下一期(年)企業違反勞基法次數有顯著的影響，當勞工與工會發起罷工後，下一期(年)企業違反勞基法次數較未發起罷工少 3.376 次，這顯示勞工與工會發起罷工是可以有效改善勞動待遇惡化以保障自身權益，與我們的假說四相符。



表 8 迴歸估計：罷工後對勞動環境影響

| 變數 | 違反勞基法次數 | | | | | | | | | | | | |
|------------------|-------------------|--------------------|---------------------|------------------|----------------------|---------------------|-----------------------|----------------------|--------------------|---------------------|------------------|-----------------------|-----------------------|
| | OLS model | | | | | | | | | | | | |
| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) | (13) |
| 前一期罷工 | 5.272* (1.959) | | | | | | | | | | | | -3.376* (-1.855) |
| 前一期(年)違反勞基法次數 | | 0.773*** (73.4) | | | | | | | | | | | 0.718*** (62.56) |
| 員工平均薪資與產業平均差異 | | | 0.001*** (7.225) | | | | | | | | | | 0.0001** (2.288) |
| 聯合工會 | | | | 1.232 (0.917) | | | | | | | | | 1.199 (1.316) |
| 領導廠商 | | | | | 7.838*** (20.926) | | | | | | | | 1.898*** (6.464) |
| 營收 | | | | | | 0.006*** (8.784) | | | | | | | -0.0001 (-1.027) |
| 營業毛利率 | | | | | | | -0.008*** (-3.538) | | | | | | -0.002 (-1.492) |
| ln(員工人數) | | | | | | | | 0.739*** (22.524) | | | | | 0.234*** (6.464) |
| ln(員工流動率) | | | | | | | | | -0.113* (-1.85) | | | | -0.047 (-1.104) |
| ln(高管基層薪資差異) | | | | | | | | | | 0.636*** (7.888) | | | -0.017 (-0.273) |
| ROA | | | | | | | | | | | 0.006 (0.893) | | -0.009 (-1.499) |
| Tobin'Q ratio | | | | | | | | | | | | -0.194*** (-3.867) | -0.016 (-0.328) |
| 截距 | 1.778 (1.452) | 0.918 (1.105) | 1.793 (1.472) | 0.545 (0.984) | 1.778 (1.519) | 1.743 (1.435) | 1.851 (1.512) | -2.79** (-2.364) | 2.01 (1.631) | 0.976 (0.792) | 1.746 (1.425) | 1.948 (1.591) | -1.456*** (-3.286) |
| Observation | 4,986 | 4,986 | 4,986 | 4,986 | 4,986 | 4,986 | 4,986 | 4,986 | 4,986 | 4,986 | 4,986 | 4,986 | 4,986 |
| Adj R-squared | 0.1285 | 0.5989 | 0.1376 | 0.1279 | 0.2038 | 0.1422 | 0.1301 | 0.2147 | 0.1275 | 0.1398 | 0.1279 | 0.1306 | 0.6119 |
| Year*Industry FE | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes |

註：括號內為 t 檢定統計量；*：pvalue<0.1；**：pvalue<0.5；***：pvalue<0.01



接下來，我們針對發起罷工後是否會對下一期(年)員工薪資有所影響，本研究多元迴

歸模型如下(式 4):

$$\begin{aligned} \text{員工平均薪資與產業平均差異 } i = & \beta_0 + \beta_1 \text{ 前一期(年)發起罷工 } i + \beta_2 \text{ 聯合工會 } i \\ & + \beta_3 \text{ 領導廠商 } i + \beta_4 \text{ 營收 } i + \beta_5 \text{ 營業毛利率 } i \\ & + \beta_6 \ln(\text{員工人數 } i) + \beta_7 \ln(\text{員工流動率 } i) \\ & + \beta_8 \ln(\text{高管基層薪資差異 } i) + \beta_9 \text{ROA}_i + \beta_{10} \text{Tobin}'Q \text{ ratio}_i \\ & + \text{Fixed effects} + e_i \end{aligned} \quad (\text{式 4})$$

其中被解釋變數為當年度員工平均薪資與產業平均差異(仟元)；解釋變數為前一期(年)企業是否有發生罷工(虛擬變數)；在控制變數的部分，我們加入了公司基本特徵與社會責任相關變數；固定效果(Fixed effects)的部分為時間(年份)的虛擬變數與產業別(TEJ 主產業代碼)的虛擬變數，將兩者相乘(時間的虛擬變數*產業別的虛擬變數)的虛擬變數加入，控制不同年份的產業別固定效果的影響。表 8 多元迴歸模型估計結果，結果顯示發起罷工並未對下一年員工平均薪資與產業平均有顯著的影響。



表 9 迴歸估計：罷工後對薪資影響

| 變數 | 員工平均薪資與產業平均差異 | | | | | | | | | | |
|------------------|----------------------|---------------------|-----------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|---------------------|--------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| | OLS model | | | | | | | | | | |
| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) |
| 前一期(年)罷工 | -130.688 (-0.159) | | | | | | | | | | 0.695 (0.275) |
| 聯合工會 | | -6.416 (-0.345) | | | | | | | | | -0.259 (-1.422) |
| 領導廠商 | | | 194.918 ^{***} (4.876) | | | | | | | | 0.027 ^{***} (6.219) |
| 營收 | | | | 0.257 ^{***} (7.027) | | | | | | | 0.005 ^{***} (11.052) |
| 營業毛利率 | | | | | 0.755 ^{**} (2.559) | | | | | | 0.491 ^{***} (11.052) |
| ln(員工人數) | | | | | | -59.367 ^{***} (-13.113) | | | | | -0.56 ^{***} (-9.896) |
| ln(員工流動率) | | | | | | | 0.2569 (0.03) | | | | 3.932 (0.487) |
| ln(高管基層薪資差異) | | | | | | | | -180.893 ^{***} (-22.456) | | | -0.021 ^{***} (-19.233) |
| ROA | | | | | | | | | 3.683 ^{***} (5.334) | | 0.161 ^{***} (13.299) |
| Tobin'Q ratio | | | | | | | | | | 24.861 ^{***} (3.745) | -2.543 (-0.31) |
| 截距 | -38.17 (-0.159) | -32.467 (-0.135) | -59.828 (-0.257) | -0.421 (-0.181) | -52.821 (-0.226) | 308.449 (1.281) | -36.396 (-0.142) | 171.944 (0.813) | -74.057 (-0.318) | -56.042 (-0.24) | 0.039 [*] (1.663) |
| Observation | 12,515 | 12,515 | 12,515 | 12,515 | 12,515 | 12,515 | 12,515 | 12,515 | 12,515 | 12,515 | 12,515 |
| Adj R-squared | 0.0322 | 0.0322 | 0.0294 | 0.0312 | 0.0189 | 0.044 | 0.0246 | 0.0618 | 0.0297 | 0.0287 | 0.0966 |
| Year*Industry FE | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes | Yes |

註：括號內為 t 檢定統計量；* : pvalue<0.1；** : pvalue<0.5；***: pvalue<0.01




5. 結論

在近幾年台灣航空業接二連三的發起罷工，勞工與工會以罷工作為手段向資方爭取改善、提高勞動條件，然而在罷工過程對勞資雙方是兩敗俱傷的，不只對企業營運造成影響，勞工在罷工期間並無薪資且結束後勞資關係可能更為緊張，究竟為何勞工與工會會以罷工如此激烈手段來應對勞資衝突。本研究利用 TEJ 財務與社會責任相關數據庫以及台灣勞動部發佈的違反勞動法令事業單位(雇主)紀錄的資料，探討勞工與工會究竟是會受到什麼因素影響而選擇發起罷工。

我們首先利用最小平方方法線性回歸模型進行實證分析，結果發現企業違反勞基法次數與政府對公司持股比例對於員工是否發起罷工的影響是顯著的且為正面影響。而在罷工是否存在同儕效果的部分，迴歸結果發現罷工受到前一期(年)同產業其他企業是否有發起罷工顯著且正面的影響，勞工與工會會受到同產業其他公司的同儕效果所影響其是否發起罷工。最後我們探討罷工後對於員工待遇是否會有正面的影響，針對罷工後下一期(年)進行的迴歸分析，結果發現，發生罷工之企業下一期(年)違反勞基法的次數顯著且減少 3.376 次，而在員工頻均薪資與同業差距方面，則未有顯著的影響。

本研究為首篇針對台灣上市企業罷工之因素實證研究，為罷工相關研究領域提供貢獻，實證結果有四項貢獻，一、台灣上市企業罷工受企業違反勞動法令次數顯著且正向的影響，顯示台灣上市企業勞工罷工屬於防禦性罷工，以保障當前待遇為主要訴求，這與 Martin and




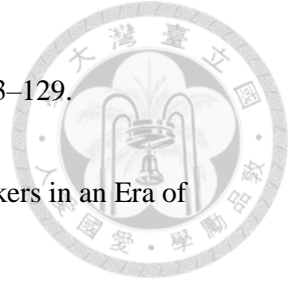
Dixon(2010)的研究結果一致，其基於 1984 年至 2002 年的美國罷工數據進行分析。二、政府持股比例對罷工的發生有顯著且正向的影響，顯示政府介入程度也會影響勞工是否以罷工為對抗勞資爭議之手段。三、前一期(年)同產業其他企業勞工發起罷工對罷工的發生有顯著且正向的影響，顯示發起罷工具有同儕效果，使勞工更可能以罷工為對抗勞工爭議的手段。四、在罷工後下一期(年)，也發現企業違反勞動法令次數顯著減少 3.376 次，這顯示罷工對勞工勞動環境改善有顯著的影響。透過本研究結果，我們希望能更深入了解罷工發起因素，並為勞動運動、政策制定以及企業管理提供相關的方向。

參考文獻



- [1] 邱羽凡(2019)。職業工會適用我國罷工投票規範之研究——德國法制之啟示。交大
法學評論，4，119-162。
- [2] 張文揚(2017)。全球化下的勞工困局？以 1969 年至 2015 年的罷停工資料分析。台
灣社會學，34，91-121。
- [3] 陳柏謙(2019)。台灣勞工行使爭議權的崎嶇道路—從機師與空服員罷工談起。台灣
人權學刊，5(2)，163-172。
- [4] 黃瑞明(2002)。從法社會學的觀點論統聯客運集體罷駛事件與我國罷工法制。臺大
法學論叢，31(3)，17-73。
- [5] 劉梅君(2020)。勞動三權的昨日今生:兼淺談台灣罷工行動的若干爭議。台灣人權學
刊，5(3)，3-42。
- [6] 違反勞動法令事業單位（雇主）紀錄。資料來源: <https://announcement.mol.gov.tw/>
- [7] Acemoglu, D., and Autor, D. (2011). Skills, Tasks and Technologies: Implications for
Employment and Earnings. *Handbook of Labor Economics*, 4(B), 1043-1171.
- [8] Ashenfelter, O., and Johnson, G. (1969). Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial
Strike Activity. *American Economic Review* 59(1), 35-49.
- [9] Brown, K., and Lascheve, R. (2012). When They're Sixty-Four: Peer Effects and the

- 
- Timing of Retirement. *American Economic Journal: Applied Economics*,4(3),90-115.
- [10] Cao, J., Liang, H., and Zhan, X. (2019). Peer Effects of Corporate Social Responsibility. *Management Science*, 65(12),5487-5503.
- [11] Card, D., and Olson, C. (1995). Bargaining Power, Strike Durations, and Wage Outcomes. *Journal of Labor Economics*,13(1),32-61.
- [12] Cornelissen, T., Dustmann, C., and Schönberg, U. (2013). Peer Effects in the Workplace. *American Economic Review*,107(2),425-456.
- [13] Farber, H., Herbst, D., Kuziemko I., and Naidu, S. (2021). Unions and Inequality over the Twentieth Century: New Evidence from Survey Data. *The Quarterly Journal of Economics*,136(3),1325-1385.
- [14] Friedman, G. (1999). State-Making and Labor Movement: France and the United States, 1876–1914. *The Journal of Economic History*,59(4),1143-1144.
- [15] Karabarbounis, L., and Neiman, B. (2014). The Global Decline of the Labor Share. *The Quarterly Journal of Economics*,129(1),61-103.
- [16] Kaustia, M., and Rantala, V. (2015). Social learning and corporate peer effects. *Journal of Financial Economics*,117(3),653–669.
- [17] Martin, A., and Dixon, M. (2010). Changing to Win? Resistance, Threat and the Role of



- Unions in Strikes. 1984–2002. *American Journal of Sociology*, 116, 93–129.
- [18] Massenkof, M., and Wilmers, N. (2023). Economic Outcomes of Strikers in an Era of Weak Unions. *Journal of Labor Economics*. Advance online publication.
- <https://doi.org/10.1086/722743>.
- [19] McConnell, S. (1981). Cyclical Fluctuations in Strike Activity. *Industrial and Labor Relations Review*, 44(1), 130–143.
- [20] Molinder, J., Karlsson, T. and Enflo, K. (2021) More Power to the People: Electricity adoption, technological change, and labor conflict. *The Journal of Economic History*, 81(2), 481–512.
- [21] Rees, A. (1952). Industrial Conflict and Business Fluctuations. *Journal of Political Economy*, 60(5), 371-382.
- [22] Winston, G. C., and Zimmerman, D. J. (2003). Peer Effects in Higher Education. In *College choices: The economics of where to go, when to go, and how to pay for it*, The University of Chicago Press, Chicago, 395-423.