

勞資爭議協調程序之實證研究

——以「政府協調」與「民間協調」之比較為中心——

黃國昌^a、林常青^b、陳恭平^c

內容綱要

- 壹、序言：背景說明與問題提出
 - 貳、案件範圍之擇定與研究方法
 - 一、案件範圍之擇定
 - 二、資訊之收集與建置
 - 1. 電訪資料庫之建置
 - 2. 本文之樣本範圍及基本內容
 - 三、問題意識
 - 參、基本觀察
 - 一、勞工是否在理解程序差異之前提下進行選擇？
 - 1. 主管機關的說明與勞工的理解
 - 2. 影響勞工理解程度之因素
 - 二、影響程序適用之因素
 - 三、和解率與獲償率
 - 1. 和解率之初步比較
 - 2. 獲償率之初步比較
 - 肆、正式的統計分析模組
 - 一、樣本選擇與赫克曼兩階段估計
 - 二、內生性問題之檢定與處理
 - 伍、結果與討論
 - 一、對和解率之影響
 - 二、對獲償率之影響
 - 三、研究結果之政策意涵與教示
 - 陸、結語與未來研究之方向
- 【附錄】

^a 中央研究院法律學研究所籌備處助研究員；台北大學法律學系兼任副教授。筆者謹代表全體作者，感謝研究助理游毅然先生所提供之協助，並對於行政院勞工委員會之資料庫提供，中央研究院人社中心所屬制度與行為專題研究中心之經費提供，以及調查研究專題中心就本實證研究之協助執行，表達誠摯謝意。

^b 中央研究院經濟學研究所助研究員。

^c 中央研究院人文社會科學中心研究員；台灣大學經濟學系合聘教授。

壹、序言：背景說明與問題提出

我國憲法第 154 條明定：「勞資糾紛之調解與仲裁，以法律定之」，在此明文要求下，我國立法者亦制定「勞資爭議處理法」，在該法中設置了「調解」與「仲裁」兩種紛爭解決機制。就人民私法上紛爭之解決而言，以憲法的高度要求立法者就「特定類型之紛爭」建構「特定種類之紛爭解決機制」，毋寧是相當罕見的。雖然在憲法學理上對於是否應將此憲法規定界定為「制定性保障」，存有不同見解（陳新民，2008: 937-940；李惠宗，2006: 661-663；吳庚，2003: 67），但無可否認的是，其清楚地呈現「在規範上」對勞資爭議之訴訟外紛爭解決的高度重視。

然而，或許令人略感諷刺的是，勞資爭議處理法所定之調解與仲裁機制，「在實務上」所發揮之紛爭解決功能，與其「在規範上」所受到的高度重視，卻形成強烈對比。以行政院勞工委員會（以下簡稱「勞委會」）所公布之統計資料為基礎，許多研究已清楚地指出（鄭津津，2002，2008；黃國昌，2008；劉士豪，2008；魏千峰 2004；陳仲賢，1999）：(1)絕大多數進入勞資爭議處理程序者，均是屬於「權利事項」之勞資爭議，而調整事項爭議，不及全體案件的百分之一¹；(2)大部分之權利事項勞資爭議，均係透過「協調」程序處理；依法定之「調解」程序處理者，約僅佔 15%²；(3)限於處理調整事項之仲裁程序，歷年來的使用頻率，僅有個位數，可謂形同虛設。質言之，絕大多數之勞資爭議，均非透過勞資爭議處理法所定之調解或仲裁程序加以解決。在實務上發揮最大紛爭解決能量者，係根本欠缺法源依據的「協調程序」，形成「法定的調解機制已被非法定之協調機制所淹沒」之現象。

所謂協調程序，係指各地方政府之勞工行政主管機關，就勞工與雇主間所產生之紛爭，不依勞資爭議處理法所定之「調解」程序處理，而以較簡便的程序自行介入協調，試圖使勞資雙方「達成和解」（「協調成立」）以解決紛爭。「協調」程序之依據，係勞委會所頒布之「處理重大勞資爭議事件實施要點」³，該要點第八點雖明定各級勞工行政主管機關在「發生重大勞資爭議事件時」介入協調，然而在實際運作上，只要一方當事人（通常為勞方）向主管機關申請勞資爭議之處理時，主管機關往往直接以「協調」程序進行處理，並無任何「重大性」之要

¹ 在 2001 年至 2007 年間終結之勞資爭議，在全國共計有 96,680 件，其中屬於「權利事項」之勞資爭議共有 95,872 件（占 99.16%）；屬於「調整事項」之勞資爭議則僅有 264 件（占 0.27%）；屬於勞委會所自行發展出之「既非權利事項又非調整事項之其他勞資爭議」，則有 544 件（占 0.56%）。參黃國昌，2008: 4。就關於所謂「既非權利事項又非調整事項之其他勞資爭議」此一類型的分析與批判，參黃程貫，1994: 3-21。

² 在前註之 95,872 件權利事項勞資爭議中，分別有 43.56%（41,759 件）以及 40.74%（39,054 件）之爭議案件，係透過「政府協調」與「民間協調」處理，合計幾乎已占全部爭議案件的八成五；僅有 15.71% 之案件（15,059 件）係透過法定的調解程序處理。參黃國昌，2001: 9。

³ 參行政院勞工委員會七十六年十一月二十五日台（76）勞資字第八二五五號函。事實上，在更早之時期，協調即曾存在，其依據為內政部四十九年十一月五日台內勞字第四二三六一號函（「查協調勞資關係，協調勞資爭議，為各級勞工行政主管官署重要執掌。勞資爭議案件所涉人數，雖未符合勞資爭議處理法第一條規定，仍應予受理。又勞資糾紛依『動員戡亂期間勞資糾紛處理辦法』之規定處理時，有交付評斷時，可依據執掌先予協調」）。

求。此外，由於勞資爭議案件量於近年來之逐年大幅提昇，許多地方政府根本無力負荷沈重的案件負擔，遂自 2000 年開始⁴，將勞資爭議之協調程序，轉由政府所鼓勵設置之「勞資關係中介團體」負責處理，使得協調程序進一步出現「政府協調」與「民間協調」之分化。

上開所述我國勞資爭議處理之實況，雖然引發論者由規範層面上提出相當多之批評（例如，參魏千峰，2004；鄭津津，2002；陳仲賢，1999）；不過，無法否認的現實是，許多縣市之地方行政主管機關，根本無法透過勞資爭議處理法所定之正式調解程序，處理每一件勞資爭議。而協調程序也的確發揮了相當高之紛爭解決功能。面對此一現實，目前在政策面上一個十分重要的課題是：如何在「政府協調」與「民間協調」之間選擇⁵。

對於地方行政主管機關將勞資爭議轉介由「勞資關係中介團體」處理之實務操作，論者存有正反不一之評價。論者有對民間中介團體之「專業性」與「中立性」提出質疑，並批評此種「民間協調」難以發揮實質有效之調處功能（黃慶源、朱斌好，2003:30）。惟亦有論者主張就勞資爭議之處理，政府本不應過度積極地介入，將勞資爭議轉由中立的民間團體處理，較能使紛爭獲得妥適之解決，而對民間協調抱持正面積極之評價（鄭津津，2008: 35；焦興鎧，1999: 36；鄧學良，1996: 34-35）。無論如何，對於地方行政主管機關對於「民間協調」之使用，目前仍為勞委會所鼓勵支持⁶，並就地方政府委託民間勞資關係中介團體所辦理的協調，依各該團體辦理協調案件之件數及成效，透過地方政府給予補助款項。勞委會面對外界就「民間協調」合法性之質疑，則係強調其已要求地方政府，在將案件轉介予民間團體處理之前，必須先對勞工為充分之說明，並取得勞工的同意，始得為之。

不過，在實務運作上，目前仍處於曖昧不明的問題係：(1)受理勞資爭議申請的主管機關行政人員，是否果已履行說明義務？而申請進行勞資爭議之勞工，是否又果真理解兩種程序間之不同？(2)就不同程序之擇用，影響之因素為何？(2)透過此兩種不同的程序處理勞資爭議，是否又將影響最終的結果？此等問題之答案，對於我國政府將勞資爭議「轉介」由民間團體處理之「正當性」，均會造成直接之衝擊。同時，鑑於協調程序已成為我國實務上處理案件量最多的勞資紛爭解決機制，而使用民間協調之比例亦逐年提昇而在近年超越使用政府協調之比例（黃國昌，2008: 9-10）⁷，此等問題之究明，對於大量依賴此種紛爭解決機

⁴ 在 2000 年之前，對「民間協調」之使用尚不頻繁。就此觀察，參陳仲賢，1999: 11（「本會為使權利事項之處理時效上，有所突破，乃於各縣市輔導成立勞資關係民間中介團體，希望能較法院有效率地解決爭議... 惟目前中介團體之定位，除欠缺法源，我國之團體協約簽訂績效不彰及資方及仲裁委員素質參差不齊，且不具公信力，以致於七年來，經由中介團體調處之案件僅 419 件」）。

⁵ 筆者認知，另一個值得探究之問題為，「調解」與「協調」程序間之比較。不過，就「規範面」之比較而言，目前文獻已甚豐富，並無贅述之必要。就「運作成效面」之比較而言，則涉及不易克服之方法論問題，必須留待來日另行為之。

⁶ 參「行政院勞工委員會補助各級勞工行政主管機關運用民間勞資關係中介團體協處勞資爭議實施要點」。

⁷ 具體而言，在 2001 年於全國所終結之 10,919 件權利事項勞資爭議，透過「政府協調」與「民

制之勞工的保護而言，亦具有高度重要性。

我國對於「政府協調 vs. 民間協調」此一政策問題，目前之論述多集中在理論面之討論，就其在實務面上對勞工權益保障所造成之影響，迄今仍鮮有實證研究加以解明。勞委會雖曾就勞資爭議案件委託民間團體協調之成效，委託學者踐行實證研究（吳全成，2008），惟該研究之有效樣本僅有 55 件，亦未針對適用政府協調程序之案件進行調查，致使無法進行有意義之比較評估。有鑑於此問題的重要性，本文擬由勞工權益保障之觀點，對於此兩種在實務上擔負絕大多數權利事項勞資爭議之紛爭解決能量的程序機制，取向於前開所點明之問題意識，踐行實證研究並予以比較分析。本文期待藉由此研究，進一步深化我國對此政策課題的認識與論述基礎，並為未來之政策決定提供參酌。

本文首先於第貳部分介紹本研究之樣本案件範圍與研究方法，一方面解釋選擇以「台北縣」、「台中縣」及「高雄市」的協調案件進行考察之理由，一方面簡要說明調查訪問之踐行程序。第參部分則就本文所踐行之實證調查，為敘述性統計結果之基本觀察。在此基本觀察之基礎上，第肆部分針對本文最為重要的問題——政府協調與民間協調的成效比較——設計一個正式的統計分析模組。第五部分則呈現本文最主要之研究結果，並就此結果所具有之政策意涵進行討論分析。第陸部分則為結論。

貳、案件範圍之擇定與研究方法

一、案件範圍之擇定

關於勞資爭議之處理，係在地方政府之層次上由各個地方主管機關分別為之，並無由中央政府統一設立之處理機構。在依勞資爭議處理法所定之調解程序之外，就「政府協調」與「民間協調」程序之擇用與使用頻率，先前的研究已指出實充滿了強烈的「因地制宜」色彩（黃國昌，2008:10-12），於各個縣市間之歧異甚為鉅大。具體而言，有些縣市完全或幾乎不使用「民間協調」（包括新竹市、新竹縣、嘉義市、嘉義縣、南投、屏東、宜蘭、花蓮、台東、澎湖、金門縣以及台北市）⁸，有些縣市則極度依賴「民間協調」，使用「政府協調」的案件數

間協調」處理之比例，分別為 49.15%(5,367 件)及 32.46%(3,544 件)；在 2007 年之 18,994 件權利事項勞資爭議，透過「政府協調」與「民間協調」處理之比例，已改變為 36.84%(6,998 件)及 48.39%(9,191 件)。

⁸ 此等幾乎或完全不使用「民間協調」之縣市，其所具有之共通特徵為其每年的爭議案件量甚低，顯示該等縣市未因案件負擔過重而產生必須將案件轉介由民間團體處理之必要。唯一之例外為台北市，縱使其勞資爭議案件量於全國居冠，在 2006 年以前，台北市幾乎完全不使用「民間協調」程序，除了少數透過正式調解程序處理的案件外，九成五以上之爭議案件均係透過「政府協調」程序處理。不過，為實現郝龍斌市政白皮書「委託民間機構或團體擴大參與」案，廣泛利用民間資源，台北市自 2007 年 5 月 2 日起，開始辦理轉介部分勞資爭議案件，由「社團法人中華民國勞資關係協進會」協助辦理。參台北市勞工局網站，

http://www.bola-elife.taipei.gov.tw/big5/news/News_view.asp?id=450&cid=2（最後到訪日：2009 年 4 月 1 日）。

與所佔比例甚低（包括彰化縣、雲林縣、台南縣、台南市、苗栗縣、桃園縣、高雄縣以及台中市）。

就「民間協調」與「政府協調」之比較而言，本文認為極度偏用某一種程序而幾乎不使用另一種程序之縣市，均不適於作為比較之基準，否則容易造成類如以「台北市的政府協調」與「台南市的民間協調」進行比較之怪異現象，在難以就地域性因素為完全控制之現實下，此種比較方式將影響研究結果的有效性。

準此，本文擇定了就「政府協調」與「民間協調」均使用相當比例之三個縣市——台北縣、台中縣以及高雄市——作為案件比較之範圍。一方面儘可能使此二程序係在相同的基礎上進行比較，一方面藉由北、中、南三個縣市的選擇，納入地域性的考慮，以增加本研究有效性的射程範圍。

二、資訊之收集與建置

本研究之案件樣本，來自筆者以勞委會針對各縣市勞工主管機關處理勞資爭議案件所建立之電腦原始資料庫（以下簡稱【勞委會資料庫】）為基礎，利用該資料庫所提供之資訊，委託「中央研究院人文社會科學研究中心」所屬「調查研究專題中心」（以下簡稱「調研中心」）於 2008 年 11 月間進行抽樣電話訪談，進一步取得其他資訊（以下簡稱【電訪資料庫】）。本研究所使用之案件樣本，為該【電訪資料庫】中之一部分（限於台北縣、台中縣以及高雄市，使用「民間協調」或「政府協調」之案件）。以下謹就此【電訪資料庫】之建置，簡要說明之。

1. 電訪資料庫之建置

筆者於 2008 年 8 月自勞委會取得【勞委會資料庫】，該資料庫中就各縣市勞工主管機關所處理之勞資爭議案件，採集有包括勞工身份、雇主身份、案件性質、適用程序、是否成立和解等資訊。【勞委會資料庫】雖提供了若干重要資訊，惟就許多其他重要的資訊（例如勞工的教育背景、勞工提出請求之金額、和解金額等），則付之闕如，導致先前利用【勞委會資料庫】所進行之研究，亦僅能止於「不同程序之使用頻率」與「和解成立之比例」等問題而已（例如，黃國昌，2008；黃慶源、朱斌好，2003）。對於其它許多重要的問題（例如請求金額與和解金額），無法透過【勞委會資料庫】進行分析。

為了突破此一限制，筆者利用【勞委會資料庫】所提供之資訊，以如下之基準，界定後續電話訪問之母體範圍：

- (1) 爭議案件之處理年度：2005 年~2007 年。這是由於本研究所要擷取之資訊項目，相當仰賴受訪勞工記憶所及之勞資爭議相關內容，從而將母體限定為最近三年所發生之勞資爭議。
- (2) 爭議處理之縣市：為考量操作的可行性以及地理區位上之平衡，乃以十個案件量較多之縣市為代表，作為資料母體的地域範圍。包括：台北縣、

台北市、新竹縣、新竹市、台中縣、台中市、台南縣、台南市、高雄縣、高雄市。

(3) 爭議性質：由於進入勞資爭議處理程序之案件，超過 99% 以上均屬權利事項之爭議，且亦僅有權利事項之爭議得向法院提起訴訟，從而母體範圍僅限於權利事項之勞資爭議。

(4) 爭議勞方人數：由於在單一案件中若有數個勞方當事人，將對結果之量化處理造成操作上之困難，從而母體係以勞方當事人為一人之案件為限。

以上開基準所界定之母體，共有 29,320 個爭議案件，扣除因勞方當事人個人資訊不完整以致無法聯繫當事人之案件後，送調研中心抽樣之母體資料為 19,397 件。

本次研究電話訪問之抽樣方法，是以母體資料中各縣市案件數佔母體案件數之比例作為配額之依據，然後以等比例原則計算出調查訪問地區之 10 縣市所需抽取之人數，然後再利用隨機原則進行抽樣工作。

依上開之抽樣基準，筆者先抽出使用 500 個樣本，於 2008 年 11 月 3 日進行預試；然後針對預試所出現之問題，進一步修正問卷。正式電訪使用 5,000 個樣本，在正式電訪前一週，筆者寄送電訪通知函給正式電訪抽樣出來的 5,000 位受訪當事人，向受訪當事人解釋本研究計畫之目的與當事人個人資料的授權來源，告知電話訪問時間，並徵求當事人同意接受訪問。訪函共寄出 5,000 份，退回 175 封，訪函寄達比率為 96.5%。正式電訪於 2008 年 11 月 12 日起至 11 月 21 日止，於每天 18 時 30 分至 21 時 30 分，在調研中心之電訪室進行。最後有效完成樣本為 1983 件，在 95% 的信心水準下，抽樣誤差約為 ± 2.91 ，完訪率為 52.74%，拒訪率為 5.32%⁹。

在此 1983 件有效完成樣本中，其中有 123 件受訪人並非「真正的爭議勞工且自己進行爭議程序」（包括「受訪者是勞工本人，但非自行進行爭議程序」以及「受訪者不是勞工本人，但係替勞工進行爭議之代理人」），由於其所提供之答案發生錯誤的可能性較高，從而進一步將其刪除。準此，最後在【電訪資料庫】中可供分析之樣本，共計有 1,860 個案件¹⁰。

2. 本文之樣本範圍及基本內容

在前述之【電訪資料庫】中，於台北縣、台中縣及高雄市處理之勞資爭議，共計有 750 件，其中利用「政府協調」或「民間協調」處理之案件數，共有 707 個案件（佔全體案件之 94.27%），使用勞資爭議處理法所定之「調解」程序者，則僅有 43 個案件。而此 707 個使用「政府協調」或「民間協調」處理之案件，

⁹ 關於詳細的訪問調查經過與結果，參中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心，2008 年，勞資爭議之訴訟外解決調查執行報告（on file with the author）。

¹⁰ 就各縣市配額的抽樣比例、完訪樣本比例以及最終可供分析樣本比例，見【附錄一】之整理。

即為本文所使用之樣本範圍（以下簡稱「全體案件」）。

就利用不同程序之案件在各縣市之數目與所占比例，見【表一】。就此 707 個案件之基本資料之敘述統計結果，詳列於【表二】。

【表一：不同程序在各縣市之案件數與比例】

	正式調解程序	政府協調	民間協調	合計
台北縣	11 (2.59%)	237 (55.76%)	177 (41.65%)	425 (100%)
台中縣	4 (3.82%)	36 (34.29%)	65 (61.90%)	105 (100%)
高雄市	28 (12.73%)	95 (43.18%)	97 (44.09%)	220 (100%)
合計	43 (5.73%)	368 (49.07%)	339 (45.20%)	750 (100%)

來源：【電訪資料庫】

【表二：基本資料之敘述統計結果】

外在變數	類別	個數	百分比 (%)
勞方性別 (707)	男	381	53.89
	女	326	46.11
勞方年齡* (707)	20 歲以下	18	2.55
	21 至 30 歲	204	28.85
	31 至 40 歲	218	30.83
	41 至 50 歲	160	22.63
	51 至 60 歲	81	11.46
	超過 60 歲	14	1.98
	不知道或拒答	12	1.70
勞方教育程度 (707)	國中以下	112	15.84
	高中職	252	35.64
	專科	196	27.72
	大學及研究所以上	145	20.51
	拒答	2	0.28
勞方婚姻狀態 (707)	未婚	258	36.49
	已婚	374	52.90
	離婚	51	7.21
	其他**	18	2.55
	拒答	6	0.85
案件發生時之薪資 (707)	2 萬元以下	103	14.57
	超過 2 萬元未滿 3 萬 5 千元	353	49.93
	超過 3 萬 5 千元未滿 5 萬元	166	23.48
	超過 5 萬元以上	82	11.60
	拒答	3	0.42
案件發生時之家計負擔 (707)	需負擔大部份家計	312	44.13
	只需負擔一部分家計	268	37.91
	無需負擔家計	126	17.82
	拒答	1	0.14
案件爭議類型*** (707)	積欠工資	257	36.35
	勞保、獎懲、福利相關爭議	19	2.69
	職災補償相關爭議	33	4.67
	契約終止相關爭議	32	4.53
	資遣費	241	34.09
	加班費與工時相關爭議	51	7.21
	其他爭議	54	7.64

	退休相關爭議	20	2.83
行業類別*** (707)	餐飲及交通運輸業	49	6.93
	製造業	188	26.59
	能源、電信及營建業	32	4.53
	專業服務業	297	42.01
	零售業	46	6.51
	批發業	95	13.44
企業規模 (707)	員工人數 50 人以下	570	80.62
	員工人數超過 50 人	137	19.38
爭議發生後是否仍在原 單位服務 (707)	是	29	4.10
	否	677	95.76
	拒答	1	0.14
在此之前是否曾有勞資 爭議經驗 (707)	有	76	10.75
	沒有	631	89.25

*勞工年齡係指爭議發生時受訪勞方之年齡
**其他包含：同居、離婚再婚、喪偶再婚、分居、喪偶等情形
***由勞委會提供之案件類型、行業類型代碼表歸類而成

來源：【電訪資料庫】

三、問題意識

針對「民間協調」與「政府協調」間所為之比較，本文將考察焦點，置於下列三大問題意識之上。第一、就不同程序之差異，主管機關是否已履行其說明義務？而勞工又是否理解？第二、就不同程序之擇用，影響因素為何？第三、透過民間協調或政府協調，是否影響協調程序之最終結果？

首先，就第一個問題意識而言，我們試圖究明勞工主觀上對不同程序之理解程度，並在此基礎上，進一步探究影響勞工理解程度之因素。此問題之究明，在相當程度上將可檢測主管機關以「勞工同意」正當化將勞資爭議轉由民間中介團體處理之穩固性程度。

其次，就第二個問題意識而言，我們透過「勞工性質」、「雇主性質」、「爭議案件性質」以及「外部影響」等幾類因素，分析何種因素將影響兩種不同程序之擇用。例如，十分清楚兩種程序間之不同的勞工，是否較易傾向選擇某一特定程序？勞工行政主管機關人員，是否又較傾向於建議勞工擇用某種特定程序？

最後，亦是最為重要者，乃兩種不同程序之成效比較。就此成效比較，我們以兩項在政策面上受到高度關注之指標為基準：「和解率」(settlement rate)與勞工所提出請求在和解後之「獲償率」(recovery rate)。前項指標代表著勞工是否透過協調程序，順利地與雇主達成和解而解決爭議；後項指標則進一步探究，就達成和解後之和解內容（數額），與勞工最初提出請求之內容（數額）比較，勞工請求之獲償程度如何？藉由此二項指標之比較，我們得以偵測請求處理勞資爭議之勞工，其命運是否會因不同程序之適用而受影響。

針對前開所述之三個主要問題，本文於第參部分進行基本觀察，就本文所踐行之實證調查結果，先為敘述性統計結果之說明。在此基礎之上，本文於第肆部分再建構一個正式的統計分析模組，控制所有資訊得採集之可能影響因子，進一步深入分析兩種不同程序之擇用，對「和解率」與「獲償率」是否造成任何影響。

參、基本觀察

一、勞工是否在理解程序差異之前提下進行選擇？

如本文前已說明，勞委會對各地方行政主管機關將勞資爭議協調案件轉介由民間團體處理之操作，不僅採取容許的態度，甚至在政策面上進一步鼓勵支持。面對論者對此種實務操作所提出之質疑與批判，勞委會則強調已要求各地行政機關在將案件轉介予民間團體之前，必須先向勞工說明程序之不同，並取得勞工同意始得為之。

不過，在現實上，受理勞資爭議申請的主管機關行政人員，是否果已履行說明義務？而申請進行勞資爭議之勞工，是否又果真理解兩種程序間之不同？此等問題，均有待於進一步之究明。

1. 主管機關的說明與勞工的理解

在 707 個受訪樣本中，對於行政機關的承辦人員有沒有對您說明不同程序間之差異此一提問，有高達 57.14%（404 位）的受訪勞工表示「完全未說明」，而選擇「有詳細說明」與「有大致說明」者，則各僅佔全體的 10.33%（73 位）與 13.15%（93 位）；另有 7.64%（54 位）的受訪勞工表示「只稍微說明」，11.74%（83 位）的受訪勞工表示「不知道」（參【表三】）。

【表三：行政機關的說明程度】

說明程度	受訪樣本數	百分比(%)
有詳細說明	73	10.33
有大略說明	93	13.15
只稍微說明	54	7.64
完全未說明	404	57.14
不知道	83	11.74
總計	707	100.00

來源：【電訪資料庫】

當受訪勞工被問及是否清楚不同程序間之差異時，表示「很清楚」與「大概清楚」的受訪者，各僅佔全體的 13.58%與 24.47%；表示「不太清楚」與「很不清楚」的，則各有 32.53%與 17.54%；另有 11.46%的受訪者，表示「沒聽過」這兩種程序（參【表四】）。

【表四：勞工對不同程序差異的理解程度】

差異清楚程度	受訪樣本數	百分比(%)
很清楚	96	13.58
大概清楚	173	24.47
不太清楚	230	32.53
很不清楚	124	17.54
沒聽過	81	11.46
拒答	3	0.42
總計	707	100.00

來源：【電訪資料庫】

上開的結果，不僅清楚地顯示絕大多數申請勞資爭議之勞工，並不清楚兩種不同程序之差異；同時亦揭露了，行政機關承辦人員就程序差別之說明義務，履行程度甚低。

2. 影響勞工理解程度之因素

為進一步究明影響勞工對不同程序差別理解程度之因素，我們以「勞工的理解程度」為依變項(dependent variable)¹¹，在控制「地域」因素後，以勞工的「性別」、「年齡」、「學歷」、「收入」、「過去是否曾有勞資爭議的經驗」以及「行政機關承辦人員的說明程度」為獨立變項，進行「迴歸分析」(regression analysis)，詳細之內容請參見【附錄二】。我們發現：

- A. 勞工之「性別」、「年齡」對於勞工的理解程度，並無顯著之影響。地域性（即台北縣、台中縣以及高雄市）之因素，亦無顯著之影響。
- B. 「學歷」此一因素對於勞工之理解程度，則呈現顯著之影響。在「國中以下」（包括未入學、小學及國中）、「高中職」、「專科」以及「大學及研究所以上」四組之比較中，呈現「國中以下」的理解程度最低、「高中職」次之、其餘兩組最高的現象。不過，「專科」與「大學及研究所以上」兩組中，則未有明顯之差異。
- C. 在本件受訪的勞資爭議之前，曾經有過其他勞資爭議經驗的勞工，對於不同程序之差異理解程度，則稍微高於先前沒有爭議經驗之勞工（迴歸係數為 0.302；p-value=0.025），顯示先前發生爭議之經驗，將加深勞工對爭議程序之理解。
- D. 最後，更為重要的是，行政機關承辦人員之說明義務履行程度，對於勞工的理解程度，存有相當顯著之影響。在「有詳細說明」、「有大致說明」、

¹¹ 就「很清楚」、「大概清楚」、「不太清楚」、「很不清楚」與「沒聽過」五個選項，我們依序設定為由「5」至「1」的連續理解程度。

「只稍微說明」以及「完全未說明」四組之比較中，清楚呈現行政機關說明程度與勞工理解程度兩種因素間之顯著正向關係。

上開的結果顯示，「學歷」、「過去是否曾有勞資爭議的經驗」與「行政機關承辦人員的說明」此三個因素，均會影響勞工對不同程序差異的理解程度。同時，更為重要的是，前二個因素之影響程度，均遠不及最後一個因素。

就此結果，在政策面上所透露之最大教示為，「學歷」及「過去是否曾有勞資爭議的經驗」二個與勞工個人條件有關之影響因素，雖無法透過紛爭解決制度設計本身之調整而獲得改善；不過，就「行政機關承辦人員的說明」此一外部因素，卻可以透過強化說明義務履行程度之具體實踐，而使得勞工對於程序差異的理解程度，獲得相當程度之提昇。

二、影響程序適用之因素

本文前開針對勞工就不同程序的理解程度與主管機關之說明義務履行程度所為之考察結果，清楚地揭示了「勞工是在充分理解程序差異之前提下，擇用特定之程序」此一命題，在相當大之程度範圍內，事實上並不成立。此一結果，亦促使我們進一步追問，何種因素影響了兩種不同程序之擇用？在此問題之分析上，我們主要的關懷有三：第一、是否因爭議案件性質之不同，而影響某一特定程序之擇用？第二、勞工對不同程序之理解程度，是否將影響其對程序之擇用？第三、政府機關行政人員之建議，是否將誘使勞工擇用某一特定程序？

首先，就爭議案件之性質，可以分由「爭議案件類別」與「爭議金額」兩方面切入考察。以「爭議案件類別」而言，我們透過【勞委會資料庫】所提供之資訊，將爭議案件歸納為八大類，就各類別中「民間協調」與「政府協調」所使用之比例，詳如【表五】所示。由【表五】我們可以發現，兩種程序在不同類別之勞資爭議中，使用頻率之相對比例存有相當之歧異：在「積欠工資」以及「加班費與工時相關爭議」類型中，民間協調使用比例較平均之 47.95% 顯著地為高；在「勞保、獎懲、福利相關爭議」與「退休相關爭議」類別中，民間協調之使用比率則相對較低，約僅佔 20%。單純地由「爭議案件類別」切入考察，並未呈現一個關於案件分配之清楚模式（pattern）。

【表五：兩種程序之相對比例與案件數——依爭議案件性質】

爭議案件性質	政府協調案件	民間協調案件	總計
積欠工資	115 (44.75)*	142 (55.25)	257 (100.00)
勞保、獎懲、福利相關爭議	15 (78.95)	4 (21.05)	19 (100.00)
職災補償相關爭議	20 (60.61)	13 (39.39)	33 (100.00)
契約終止相關爭議	19 (59.38)	13 (40.63)	32 (100.00)
資遣費	129	112	241

	(53.53)	(46.47)	(100.00)
加班費與工時相關爭議	20 (39.22)	31 (60.78)	51 (100.00)
退休相關爭議	16 (80.00)	4 (20.00)	20 (100.00)
其他爭議	34 (62.96)	20 (37.04)	54 (100.00)
總數	368 (52.05)	339 (47.95)	707 (100.00)

來源：【勞委會資料庫】與【電訪資料庫】

附註：* 括弧內數字為案件所占比例百分比(%)。

不過，本文經由進一步之檢視，發現「民間協調」與「政府協調」於不同爭議案件類別中之不同使用比例背後，潛藏了一個更為重要的影響因子——爭議金額之多寡。值得先予說明者係，本研究相較於之前就此主題之研究，其中一個重要的突破在於本研究在調查訪問過程中，特地試圖採集關於勞工在聲請進行勞資爭議時，其所提出「請求」(claim)之內容與金額。筆者在 631 個案件中，取得可以量化為「金額」之請求內容資訊¹²。在此 631 個案件中，平均之爭議金額為新台幣 146,420 元（中位數為 35,000 元）。前開適用「民間協調」比例較高之案件類型，呈現其平均爭議金額較低之現象（在「積欠工資」類型中，平均爭議金額為 49,277 元；在「加班費與工時相關爭議」類型中，平均爭議金額則為 87,423 元）；相對地，適用「政府協調」比例甚高之「退休相關爭議」類型，其平均爭議金額則高達 768,111 元。此一現象透露出「爭議金額之多寡」此一因素，對於「民間協調或政府協調」之程序擇用，似乎存在著重要的影響。

進一步直接以「爭議金額」之基準，考察此因素對「程序適用」之影響，如同下列【表六】所示，我們可以發現伴隨著爭議金額之提高，適用「民間協調」之案件比例逐漸下降。此結果清楚地顯示，透過「民間協調」處理之勞資爭議，其所涉及之爭議金額，平均而言遠遠低於透過「政府協調」處理案件之爭議金額（前者平均為 62,554 元；後者平均則為 230,020 元）。

【表六：爭議金額與程序適用之關係】

爭議金額	政府協調案件	民間協調案件	總計
未滿 5 千元*	23 (35.38)**	42 (64.62)	65 (100.00)
5 仟~未滿 1 萬 5 千元	41 (34.17)	79 (65.83)	120 (100.00)
1 萬 5 仟~未滿 3 萬 5 千元	60 (42.25)	82 (57.75)	142 (100.00)
3 萬 5 仟~未滿 10 萬元	65 (50.00)	65 (50.00)	130 (100.00)
10 萬~未滿 50 萬元	88 (68.22)	41 (31.78)	129 (100.00)

¹² 在其餘 76 個案件中，表示「不知道」及「拒答」之勞工，各有 19 件及 6 件。在另外 51 個案件中，由於勞工進行協調之請求內容並非金錢，亦難以量化為一定金額（例如，請求雇主發離職證明、請求雇主道歉、為了爭一口氣），從而無法將此等案件納入分析範圍。

50 萬元以上	39 (86.67)	6 (13.33)	45 (100.00)
總數	316 (50.08)	315 (49.92)	631 (100.00)

來源：【電訪資料庫】

附註：* 表內金額之單位均為新台幣。

**括弧內數字為案件所占比例百分比(%)。

其次，就勞工對於程序差異的理解程度而言，本文發現在回答「大概清楚」、「不太清楚」、「很不清楚」與「沒聽過」四組之受訪勞工中，其對民間協調與政府協調程序之選擇比例，並無統計上之顯著差異¹³。不過，就「很清楚」兩種程序差異之勞工而言，其相對於其他所有的勞工，則呈現較不會擇用「民間協調」之傾向。具體而言，表示「很清楚」兩種程序差異之勞工，其爭議透過「民間協調」處理之比例為 38.54%，其餘所有的勞工，使用「民間協調」之比例提高至 49.43%¹⁴。

最後，就政府機關行政人員的影響而言，在表示就程序之擇用主要係接受勞工行政主管機關人員建議之勞工中，其爭議透過「民間協調」處理之案件比例（60.20%），顯著地高於表示就程序之擇用，係接受其他人建議（包括親友、工會或同事、律師或其他法律從業人員以及雇主）或未接受他人建議的勞工（43.25%）¹⁵。

為驗證上開考察結果之正確性，我們進一步透過「Probit 模型」加以檢定。以「是否使用『民間協調』」(private)為應變項 (private=1 為「民間協調」；private=0 為「政府協調」)，以除了上開所述之「爭議案件類別」(分為八組)、「爭議金額」(以 log 值取自然對數)、「勞工是否很清楚程序差異」(若是為 1；反之為 0)及「勞工是否因政府機關行政人員之影響而採用特定程序處理爭議」(若是為 1；反之為 0) 等因素為自變項外，並同時控制了「勞方性質」(包括：性別、婚姻狀態、教育程度、收入、家庭負擔、先前是否曾有勞資爭議經驗等)、「雇主性質」(包括：產業別、企業規模)以及「地域別」(高雄市、台中縣或台北縣)等可能影響因素，進行 Probit 迴歸分析。詳細之結果請參見【附錄三】。

在此 Probit 模型下之迴歸分析結果，清楚地印證了本文前開考察結果在統計上之顯著性。具體而言，在爭議案件性質方面，當「爭議金額」提昇時，適用「民間協調」處理勞資爭議之機率顯著地降低；同時，在控制「爭議金額」後，「爭議案件類別」對於程序之適用，則絕大多數均無顯著之影響，僅有「勞保、獎懲、福利相關爭議」此一類型，呈現較不會適用「民間協調」處理之傾向(達到 p-value 為 10%之顯著水準)。反之，「很清楚」程序差異之勞工，相較於其他的勞工而言，亦較不會透過「民間協調」處理其所申請之爭議案件(迴歸係數為-0.324；p-value=0.061)；而接受勞工行政主管機關人員建議之勞工，則顯著地較會透過「民間協調」處理爭議案件(迴歸係數為 0.519；p-value<0.001)。

¹³ 以 Pearson 卡方檢定，其 p-value=0.827。

¹⁴ 以 Pearson 卡方檢定，其 p-value=0.047。

¹⁵ 以 Pearson 卡方檢定，其 p-value<0.001。

綜合上開之結果，我們可以發現，事實上絕大多數的勞工，均非在充分理解程序差異之前提下，就其所申請爭議之事件，進行程序之擇用。同時，對協調程序較不了解的勞工，會較傾向接受機關行政人員建議而選擇民間協調。在此現狀下，本文所關切之核心問題——勞工在爭議程序中之命運是否會因適用程序之不同而產生影響——即具有高度的重要性。同時，饒富興味的問題係，很清楚程序差異而出現較會選擇「政府協調」傾向之勞工，是否作出了一個聰明的選擇？在另一方面，接受行政機關人員之建議而被誘使選擇「民間協調」程序之勞工，其選擇是否對自己較為有利？此等問題之答案，將隨著本文進一步分析不同程序之擇用，對「和解率」與勞工「獲償率」所造成之影響，而逐漸揭曉。

三、和解率與獲償率

1. 和解率之初步比較

在 707 個受訪樣本中，就是否與雇主在協調程序後達成和解此一問題，本研究共計取得 702 個有效答案，在其餘 5 個案件中，受訪勞工表示其「不知道」是否與雇主達成和解。我們透過【勞委會資料庫】所提供之資訊，雖可得知在此 5 個案件中，有 4 件達成和解而有 1 件未達成和解，惟由於表示不知道之受訪勞工無法提供關於和解內容之資訊，我們決定不將此 5 個案件納入分析範圍。

在此 702 個案件中，437 件協調成立而達成和解，265 件則協調不成立，平均和解率為 62.25%。進一步區分適用不同程序之案件之和解率，我們發現「民間協調」之和解率（66.27%）高於「政府協調」之和解率（58.52%），兩者差距約為 7.75%。此結果在表面上似乎顯示「民間協調」就促進協調成立之功效高於「政府協調」；不過，經由進一步的分析，我們發現事實上在其間扮演關鍵角色者，乃「爭議金額」此一因素。

先前就不同勞資爭議處理程序對和解率之影響所踐行之研究（例如，參黃國昌，2008；黃慶源、朱斌好，2003），受限於其所使用資料庫之限制，並未能將「爭議金額」(amount in controversy)此一因素納入考慮。然而，法律經濟分析之文獻（例如，Posner，1973；Shavell，1982；Cooter & Rubinfeld，1989），已清楚地理論上顯示了「爭議金額」將對「和解是否成立」，造成關鍵的影響：當爭執金額愈高，雙方當事人愈不容易達成和解；反之，當爭執金額愈低，則愈有可能達成和解。我國現有之實證研究，在勞動訴訟之脈絡中，亦已印證此一理論預測的正確性（黃國昌，2009）。

承本文於前已為之說明，本研究為了突破先前研究所面臨之瓶頸，採集了「爭議金額」此一資料項目¹⁶。在 631 個取得此資訊之案件中，扣除 3 件勞工表示不知道是否成立和解之案件，以此 628 個案件為基準，我們考察「爭議金額」對「和解率」之影響。下列【表七】再度清楚地印證了，伴隨爭議金額之提高，和解率

¹⁶ 參本文前註 12 及附隨本文。

將下降之理論上預測。

【表七：爭議金額與和解率之關係】

爭議金額	未和解案件	和解案件	總計
未滿 5 仟元*	14 (21.54)**	51 (78.46)	65 (100.00)
5 仟~未滿 1 萬 5 仟元	34 (28.33)	86 (71.67)	120 (100.00)
1 萬 5 仟~未滿 3 萬 5 仟元	48 (33.80)	94 (66.20)	142 (100.00)
3 萬 5 仟~未滿 10 萬元	52 (40.63)	76 (59.38)	128 (100.00)
10 萬~未滿 50 萬元	62 (48.44)	66 (51.56)	128 (100.00)
50 萬元以上	20 (44.44)	25 (55.56)	45 (100.00)
總數	230 (36.62)	398 (63.38)	628 (100.00)

來源：【電訪資料庫】

附註：* 表內金額之單位均為新台幣。

**括弧內數字為百分比(%)。

就本文所關切之問題而言，更為重要的是，由於透過「民間協調」處理之案件所涉及之爭執金額，平均而言遠遠低於透過「政府協調」處理之案件（參本文參、二中之說明及【表六】之結果），從而先前所顯示之「『民間協調』」之和解率高於「『政府協調』」的現象，其中相當大之成因，顯然係適用此兩種程序之案件，彼此涉及之請求金額存有顯著差異所致（亦即，適用「民間協調」案件的和解率較高，乃係因其涉及之爭議金額較低所致），。

由此觀之，在未控制其他外在變數情形下之和解率比較，顯不足以認定某程序之適用是否較有助於促進和解之成立。準此，本文於第肆部分將建立正式的統計分析模組，試圖將所有可得之有關變數一併納入考慮加以控制。儘管如此，以上所為之簡單敘述性統計，仍足以呈現「爭議金額」與「程序適用」在「和解率」問題上所存在之緊密互動關係，而此關係亦進一步延伸至和解後之「獲償率」此一指標。

2. 獲償率之初步比較

在經過協調程序後，若能成立和解，固能達成「紛爭解決」(dispute resolution)之目的；不過，紛爭究係以何和解內容達成和解，對於勞工權益之保障，關係亦至為重大。在論及勞資爭議之訴訟外紛爭解決時，論者雖多肯認「協調」程序對促進紛爭解決之效益，惟同時亦指出勞工通常係以「犧牲權益」為代價，換取雇主之同意和解。亦即，勞工常常係以「打折」的方式，「含淚接受」對其不利的

和解方案。有鑑於此，就兩種不同程序之成效，本文即進一步以「獲償率」此項指標，進行比較¹⁷。

所謂「獲償率」(recovery rate)，係以勞工在協調程序中所提出「爭議金額」為分母，以勞工在與雇主達成和解後之「和解金額」為分子。舉例而言，勞工於協調時提出 1 萬元之請求金額，而以 8 千元成立協調，「獲償率」即為 80%。顯而易見地，獲償率愈高，勞工權益即得到愈好的保障。

以此指標進行評估之前提，係勞工於協調程序所提出之請求內容與最終達成之和解內容，必須均得量化為一定數額之金錢。在本研究所取得具有「爭議金額」資訊之 628 件個案中，有 398 件達成和解；而在此 398 件達成和解之案件中，有 389 件同時具有「和解金額」之資訊。準此，以下就「獲償率」此項指標之考察，即以此 389 個案件為基準。

在此 389 個案件中，平均之獲償率為 71.23%。其中透過「民間協調」達成和解之案件，共有 206 件，平均獲償率為 72.29%；透過「政府協調」達成和解之案件，則有 183 件，平均獲償率為 70.02%。兩者相較，呈現適用「民間協調」程序之案件，其獲償率約略高於適用「政府協調」程序案件之獲償率的現象。

然而，經由進一步之分析，本文發現「獲償率」與「爭議金額」間，存在反向之高度互動關係：當勞資爭議之請求金額愈高時，獲償率則愈低。如下【表八】所示，當爭議金額在 5 千元以下時，獲償率高達 92.78%；隨著爭議金額之提昇，獲償率亦隨之下降；當爭議金額在 50 萬元以上時，獲償率只有 48.36%。在此現象之下，由於適用「民間協調」處理之案件所涉及之爭執金額平均低於透過「政府協調」處理之案件，從而前述在未控制請求金額之情形下，所為之獲償率比較，即無法作為「民間協調」較能提高勞工獲償率之印證。

【表八：不同爭議金額下之獲償率】

爭議金額	獲償率(%)		
	政府協調	民間協調	總計
未滿 5 千元*	94.95 (19)**	91.45 (31)	92.78 (50)
5 仟~未滿 1 萬 5 千元	79.02 (31)	80.19 (53)	79.76 (84)
1 萬 5 仟~未滿 3 萬 5 千元	76.53 (36)	67.63 (55)	71.15 (91)
3 萬 5 仟~未滿 10 萬元	72.12 (34)	67.33 (40)	69.53 (74)
10 萬~未滿 50 萬元	55.39 (41)	52.82 (24)	54.44 (65)
50 萬元以上	49.19 (22)	42.25 (3)	48.36 (25)

來源：【電訪資料庫】

¹⁷ 筆者認知，在勞工就勞資爭議提出申訴而請求與雇主進行協調時，未必係以一定金錢之取得為最主要而唯一之目的，有時勞工僅在藉由尋求訴說不滿或與雇主對話溝通之機會。不過，依筆者所踐行之調查訪問，此種案件所佔之比例並不高（參前註 12 之說明）。針對此種案件，僅能透過其他質性之基準進行研究，並不在本文範圍之內。

附註：* 表內金額之單位均為新台幣。

**括弧內數字為受訪樣本數。

事實上，當進一步控制爭議金額後，即呈現與上開之整體平均數比較完全相反的結果。如上【表八】所示，在七個不同爭議金額之類別中，除了在爭議金額為「5千元~未滿1萬5千元」之案件類型中，透過「民間協調」處理案件的勞工獲償率，些微高於「政府協調」案件之獲償率外（80.19% vs. 79.02%）；在其餘所有不同爭議金額之類型中，「政府協調」案件之獲償率均高於「民間協調」案件之獲償率，兩者之差距達到介於3%~9%之水準。

上開就獲償率之基本考察，不僅清楚顯示出「爭議金額」此因素對其造成之顯著影響；同時，更為重要的是，在控制爭議金額之後，呈現在「民間協調」案件中勞工之獲償率，普遍性地低於在「政府協調」中勞工之獲償率。當然，在未控制其他外在變數之情形下，此結論之有效性程度，尚待檢驗。不過，我們經由正式的統計分析模組，進一步印證了此結論之有效性。

肆、正式的統計分析模組

雖然由前兩節的統計數字，我們可以比較政府及民間協調所產生的和解率及獲償率之間的差異，但這些差異的產生，有很大的程度來自爭議金額高的案件多採政府協調，而爭議金額小的案件則多採民間協調。換句話說，這兩種協調方式所產生的表面上差異，很大程度上是因爭議金額不同而產生，而非協調方式不同而產生的。為了有效地將爭議金額及其他可能的影響因子納入控制以獲致兩種協調方式的真正差異，本文在此設計一個正式的統計分析模組。

在設計此統一的分析架構時，於事件發生之時間序列上，首先是「民間協調或政府協調」之選擇，然後係「和解是否達成」；而如果達成和解，最後則係「獲償率」多少的問題。依此架構進行分析，我們將面臨兩個重要的方法論問題。第一、「程序選擇」對「和解率」及「獲償率」所可能存在之「內生性」(endogeneity)影響。亦即，「程序之選擇」本身，是否受某些本研究所未採集而加以控制之因子影響，而這些因子同時影響和解率及獲償率。如果存在此種情形，則必須進行內生性之控制。第二、在分析獲償率時，「樣本選擇」(sample selection)對此指標所可能造成之偏誤。亦即，由於在未和解之案件中，並無「獲償率」之結果，但是這些案件可能並非隨機發生之樣本，若僅單純考慮和解之案件，其結果將可能產生偏誤。

為求說明之方便，我們先由「獲償率」出發，解釋本研究所採取之分析方法以解決樣本選擇問題；然後於此基礎上，我們再進一步說明如何檢定並處理上述的內生性問題。

一、樣本選擇與赫克曼兩階段估計

為了探討「獲償率」(Recovery Rate)如何受到「民間協調或政府協調」及其他因素的影響，我們採用以下的模型：

$$\begin{aligned}
R_i &= X_i\theta + \varepsilon_i \\
&= \beta_0 + \beta_1 \text{private}_i + \beta_2 \ln(\text{AMOUNT}_i) + \beta_3 \text{LOAD}_i + \beta_4 \text{SEX}_i \\
&\quad + \beta_5 \text{CONTI}_i + \beta_6 \text{PRI}_i + \beta_7 \text{MSI}_i + \beta_8 \text{MAR}_i \\
&\quad + \sum \delta_j^e (\text{EDU}_i) + \sum \delta_j^t (\text{TYPE}_i) + \sum \delta_j^l (\text{INC}_i) \\
&\quad + \sum \delta_j^N (\text{IND}_i) + \sum \delta_j^L (\text{LOCALITY}_i) + \varepsilon_i, \quad (1)
\end{aligned}$$

其中下標 i 表示第 i 個受訪者；被解釋變數 R 為「獲償率」； private 為案件是否透過「民間協調」程序處理（ $\text{private}=1$ 為民間協調， $\text{private}=0$ 為政府協調）； $\ln(\text{AMOUNT})$ 為爭議金額的自然對數； LOAD 為受訪者是否須負擔主要家計（ $\text{LOAD}=1$ 為不須負擔家計， $\text{LOAD}=2$ 為負擔部分家計， $\text{LOAD}=3$ 為負擔主要家計）； SEX 為受訪者性別（ $\text{SEX}=1$ 為女性， $\text{SEX}=0$ 為男性）； CONTI 為受訪者在爭議後是否繼續留在員服務公司（ $\text{CONTI}=1$ 為是， $\text{CONTI}=0$ 則否）； PRI 為勞工之前是否曾否有勞資爭議之經驗（ $\text{PRI}=1$ 為是， $\text{PRI}=0$ 則否）；在 MSI 表示受訪者是否受雇於規模超過 50 人以上的公司(若是， $\text{MSI} = 1$ 其餘為 0)； MAR 表示受訪者之婚姻狀態($\text{MAR}=1$ 為未婚； $\text{MAR}=2$ 為已婚； $\text{MAR}=3$ 為離婚或其他)。其他的虛擬變數包括： EDU 為教育程度，分為教育程度為國中以下、高中職、專科、大學及研究所以上等四組； TYPE 為爭議案件類型，分為「積欠工資」、「勞保、獎懲、福利」、「職災補償」、「契約終止」、「資遣費」、「加班費與工時」、「退休」及「其他」等八組； INC 為收入水準，分為當時收入為小於 2 萬元、收入為 2 萬以上未滿 3 萬 5 千元、3 萬 5 千元以上未滿 5 萬元、5 萬元以上等四組； IND 為產業別，分為「餐飲及交通運輸業」、「製造業」、「能源、電信及營建業」、「專業服務業」、「零售業」及「批發業」等六組； LOCALITY 為地域虛擬變數，分為高雄市、台中縣、台北縣等三組。

由於在資料上「獲償率」是否能被觀察到取決於和解是否成立，若以線性模型 $Z_i\gamma$ 來捕捉是否能達成和解(若和解則 $I = 1$ ；反之為 0)，則上述模型必須改寫以反應我們真正觀察到的資料特性：

$$I_i^* = Z_i\gamma + u_i, \quad \begin{cases} I_i = 1, & \text{若 } I_i^* > 0; \\ I_i = 0, & \text{若 } I_i^* \leq 0. \end{cases} \quad (2)$$

同時， $R_i = X_i\theta + \varepsilon_i$ ，若和解成立($I_i = 1$)；反之，則無法觀察得到。

其中， Z_i 包含 X_i 以及「行政機關人員是否有詳細說明程序差異」（1 時，有詳細說明；反之為 0）¹⁸。

¹⁸ 在 Heckman 兩階段估計法下，必須存在一變數對於第一階段之「和解率」具有顯著影響，但對於第二階段之「獲償率」不具有顯著影響從而不置入第二階段的估計中，在統計學上稱此為

由於我們只能觀察到部份樣本，這類的樣本可歸類為樣本選擇(Sample Selection)模型，並可用 Heckman 兩階段估計程式法來估計參數 $\theta = (\beta, \delta)$ 與 γ 。

Heckman 兩階段估計法 (two-stage method) 又稱為「Heckit Method」，係由經濟學家 Heckman (1976, 1979) 所提出，以修正樣本選取所產生的偏誤。這類的估計應用在被解釋變數於部分樣本可以觀察到，而缺漏部分又可能係非隨機發生的樣本。透過 Heckman 兩階段估計法，可以解決本文前述之樣本選擇問題。

準此，在聯合常態分配假設下，兩階段之估計分別為：

1. 以 Probit 模型解釋為何某些被解釋變數觀察不到；
2. 對可觀察的被解釋變數對解釋變數及修正項(inverse Mills ratio)進行最小平方法迴歸估計。

更精確地說，本文先利用 Probit 模型

$$\Pr(I = 1 | Z) = \Phi(Z\gamma) \quad (3)$$

來估計影響和解是否成立的參數 γ ，其中 I 表示協調程序之結果， $I = 1$ 時和解成立， $I = 0$ 時則和解不成立， Z 是解釋變數， γ 為未知參數， Φ 為標準常態累積分佈函數(standard normal cumulated distribution function)。這個估計正好可用來討論 Z 中有哪些因子將影響和解是否成立。在第二階段中，由於在和解成立($I = 1$)時才能觀到「獲償率」，也因此

$$E[R_i | X_i, I_i = 1] = X\theta + E[u | X, I = 1].$$

由於 $I = 1$ 等同於 $Z_i\gamma + u_i > 0$ ，且在聯合常態假設下，上式可進一步改寫為：

$$E[R_i | X_i, I_i = 1] = E[R_i | X_i, u_i > -Z_i\gamma] = X_i\theta + \rho\sigma_\varepsilon\lambda(Z_i\gamma), \quad (4)$$

其中 ρ 是 ε 與 u 的相關係數， σ_ε 為 ε 的標準差， $\lambda(Z\gamma) = \frac{\phi(Z\gamma)}{1 - \Phi(Z\gamma)}$ 為 inverse

Mills ratio，而 ϕ 則為常態機率密度函數(normal probability density function)。在此，我們可以發現若只用和解成立的案件作為分析樣本而單純使用最小平方法進行分析，將因忽略 $\lambda(Z_i\gamma)$ 而使參數估計產生偏誤。也因此實際的迴歸分析中，除了 X 外，我們也應加入 $\lambda(Z_i\gamma)$ 作為解釋變數。而 $\lambda(Z_i\gamma)$ 中的參數 γ 則可由第一

階段 Probit 模型所估得的 $\hat{\gamma}$ 帶入，而得出 $\hat{\lambda}(Z_i\hat{\gamma}) = \frac{\phi(Z_i\hat{\gamma})}{1 - \Phi(Z_i\hat{\gamma})}$ ，並帶入(4)式中作為解釋變數來一致地估計參數 $\theta = (\beta, \delta)$ ，以解決樣本選擇的問題。

二、內生性問題之檢定與處理

在解決樣本選擇之問題後，我們進一步分析「民間協調或政府協調」之選擇，對「和解率」及「獲償率」此二指標，究屬於內生變數或外生變數。

質言之，因某些本研究所未觀察到之因素，可能同時影響到「民間協調或政

府協調」、「和解率」與「獲償率」三者。亦即，影響「民間協調或政府協調」程序擇用之因素，可能也同時影響著和解是否成立以及獲償率之高低，而由於未能採集到此種因素，導致無法將其同時納入控制。如果存在此種內生性，將會使得 Heckman 兩階段估計法無法一致地 (consistently) 估計案件透過民間協調或政府協調之差異對於和解成立與否以及受償率兩者所造成的影響。也因此，我們必須更進一步地檢定案件交由民間協調與否有無內生性的問題。

立於「『民間協調或政府協調』對於『和解率』及『獲償率』屬於外生變數」之假設 (亦即檢測「程序擇用」之外生性 (exogeneity))，若外生性的假設不能被拒絕，則利用傳統 Heckman 兩階段估計法將無估計上的偏差 (bias)；相反地，若外生性的假設被拒絕，那麼進行估計時，將必須適當地控制上述內生性所造成的影響。

由於 Heckman 兩階段估計偏重在第二階段參數的估算，其修正內生性方法之前提，為第一階段解釋變數必須全具外生性。此時，由於民間協調與否在第二階段具有潛在的內生性，因此在 Heckman 兩階段的內生性修正方法中，我們並不能直接觀察到此一變數如何影響第一階段的選擇。但這並不代表我們無法透過迴歸分析探討是否交由民間協調對和解成立與否的影響。事實上，我們仍然能直接討論民間協調與否在和解成立的決定式中是否具有外生性並估計其影響。以下我們將分別討論：(A)在和解成立的 Probit 估計中，如何檢定民間協調的選擇是否具有外生性；(B)在「獲償率」之估計中，如何檢定民間協調的選擇是否具有潛在之內生性，以及若存在內生性之問題，如何加以控制。

具體而言：

(A) 首先，我們檢定「是否交由民間協調」在和解成立與否的估計中是否為外生變數。根據 Rivers 及 Vuong (1988) 的方法，我們依下列步驟來檢定 Probit 模型中某解釋變數是否為外生變數：

(A1)：先將民間協調與否利用最小平方法對可能的解釋變數與工具變數 (instrumental variables) 進行迴歸以得到殘差。

(A2)：在分析協調是否成立的 Probit 模型中，對案件是否交由民間協調、前述步驟之殘差以及其他可能的解釋變數進行迴歸分析。

(A3)：若殘差的係數在(A2)中顯著，則否定民間協調與否為外生變數，並依 Wooldridge (2002, p 477-478)進行繁雜的估算；反之，則視此變數為外生並可直接進行 Probit 估計。¹⁹

(B) 其次，我們檢定「是否交由民間協調」在「獲償率」的估計中是否為外生變數。若民間協調與否對「獲償率」之估計具有潛在內生性時，我們可依下述步驟估計並檢定外生性：

(B1)：我們在(3)式第一階段的估計中，將民間協調此一變數移除，並將一個或多個工具變數放入作為第一階段額外的解釋變數。此時

¹⁹ 此一檢定在受測解釋變數為二元變數時仍然成立，故可直接應用於本文。有關此一檢定的詳盡介紹，請參 Wooldridge (2002, p 474)。

$$\Pr(I = 1 | W) = \Phi(W\psi), \quad (5)$$

W 為包含 Z 與所有工具變數但不包含民間協調此一變數，而 ψ 則為參數向量。

(B2)：估算從(B1)得到的 inverse Mill's ratio, $\tilde{\lambda}(W_i\hat{\psi}) = \frac{\phi(W_i\hat{\psi})}{1 - \Phi(W_i\hat{\psi})}$ ，其中 $\hat{\psi}$ 為 (5) 式的參數估計值。

(B3)：在和解成立的樣本中，用所有工具變數及(B2)得到的 $\tilde{\lambda}$ 對下式進行兩階段估計 (two-stage regression) 以修正內生性

$$R_i = X_i\theta + \rho\sigma_\varepsilon\tilde{\lambda}(W_i\hat{\psi}) \quad (6)$$

(B4)：在外生性的檢定上，則可進一步使用 Hausman 檢定外生性，或是依 Rivers 及 Vuong (1988) 檢定的原則，亦即在和解成立的樣本中，先對案件交由民間與否對所有工具變數與 $\tilde{\lambda}$ 進行迴歸以取得殘差，再將此殘差加入第(6)式中，以最小平方方法檢定此殘差的係數是否顯著異於零。值得注意的是，雖然在外生性檢定沒被拒絕時，傳統的兩階段估計法較為有效，但依上述 (B1)—(B3) 的估計值仍具有一致性。²⁰

依前述的檢定方法，我們發現：

- A. 就「是否交由民間協調」對於「和解成立與否」而言，屬於外生變數。具體而言，透過上開(A3)所示之方法，其殘差係數在(A2)中並不顯著 (Wald Statistic=0.38；p-value = 0.5373)，從而我們可視此變數為外生變數並透過 Probit 模型，直接就「和解率」進行分析。
- B. 就「是否交由民間協調」對於「獲償率」而言，透過上開(B4)所示之方法，在 Hausman 檢定中，其統計量為 2.74，p-value 則為 0.0979；在類似 Rivers 及 Vuong 之檢定中，其殘差係數之 Wald Statistic 為 2.04，p-value 則為 0.153。此結果顯示，我們雖在低於 5%之標準下，不能拒絕「是否交由民間協調」屬於外生變數，但由於這兩個檢定的 p-value 仍接近於 10%之水準，因此我們在此仍不排除其屬於內生變數的潛在性，從而我們採用 (B1)—(B3)的估計方法。為了鞏固本文結論之有效性，我們另外立於「是否交由民間協調」屬於外生變數之前提下，進行 Heckman 兩階段估計，並將結果列於【附錄四】作為參考。但所需強調的是，這兩種估計所得的結果基本上完全一致。

伍、結果與討論

一、對和解率之影響

²⁰ 關此的估計細節，請參 Wooldridge (2002, p 567-569)。

在本文前述之分析模組下，我們先觀察「是否適用民間協調程序」對和解率之影響。承前所述，由於「是否交由民間協調」在和解成立與否的估計中屬於外生變數，因此我們可以直接以 Probit 模型就「和解率」進行分析。結果如下【表九】所示。

【表九：Probit 模型——「和解率」分析】

和解率分析	Coef.	Std. Err.
案件透過民間協調程序處理	0.012	(0.121)
爭議金額的自然對數	-0.145	(0.046) ***
案件發生時之家計負擔	-0.092	(0.091)
性別	0.000	(0.125)
爭議後繼續留任服務公司	0.305	(0.329)
在此之前的勞資爭議經驗	0.143	(0.182)
受訪者受雇之公司規模	-0.343	(0.145) **
婚姻狀態-已婚	0.074	(0.136)
婚姻狀態-離婚或其他	-0.190	(0.211)
教育程度-高中職	-0.307	(0.184) *
教育程度-專科	-0.349	(0.193) *
教育程度-大學及研究所以上	-0.443	(0.208) **
案件爭議類型-勞保、獎懲、福利相關爭議	0.304	(0.389)
案件爭議類型-職災補償相關爭議	0.074	(0.280)
案件爭議類型-契約終止相關爭議	0.360	(0.314)
案件爭議類型-資遣費	0.213	(0.144)
案件爭議類型-加班費與工時相關爭議	-0.083	(0.227)
案件爭議類型-其他爭議	-0.198	(0.232)
案件爭議類型-退休相關爭議	1.059	(0.392) ***
當時收入為 2 萬元以上未滿 3 萬 5 千元	0.113	(0.176)
當時收入為 3 萬 5 千元以上未滿 5 萬元	-0.212	(0.222)
當時收入為 5 萬元以上	-0.154	(0.257)
產業別-製造業	0.090	(0.251)
產業別-能源、電信及營建業	-0.282	(0.335)
產業別-專業服務業	-0.028	(0.238)
產業別-零售業	0.312	(0.314)
產業別-批發業	0.157	(0.269)
地域-台中市	-0.613	(0.197) ***
地域-台北縣	-0.404	(0.140) ***
承辦人員有詳細說明不同程序之差異	0.531	(0.139) ***
截距項	2.478	(0.569) ***

註：

1. *、**、***分別代表在 10%、5%、1%之顯著水準下具統計上顯著性。
 2. 案件是否透過「民間協調」程序處理為虛擬變數(dummy variable)：1 為民間協調；0 為政府協調。
 3. 案件發生時負擔主要家計：1 為不須負擔家計；2 為負擔部分家計；3 為負擔主要家計。
 4. 性別為虛擬變數：其中 0 代表男性；1 代表女性。
 5. 受訪者在爭議後是否繼續留在員服務公司為虛擬變數：1 為是，反之為 0。
 6. 勞工之前是否曾有勞資爭議之經驗為虛擬變數：1 為是；反之為 0。
 7. 在此之前的勞資爭議經驗為虛擬變數：其中 0 代表在此之前未曾有過勞資爭議經驗；1 代表在此之前曾有過勞資爭議經驗。
 8. 受訪者受雇之公司規模為虛擬變數：若是受雇於規模超過 50 人以上的公司為 1；其餘為 0。
 9. 受訪者之婚姻狀態為虛擬變數：以「未婚」為比較之基準。
 10. 教育程度為虛擬變數：其比較基準為教育程度在國中以下者。
 11. 案件爭議類型為虛擬變數：以「積欠工資」為比較基準。
 12. 當時收入為虛擬變數：比較基準為「當時收入為小於 2 萬元」。
 13. 產業別為虛擬變數：以「餐飲及交通運輸業」為比較之基準。
 14. 地域為虛擬變數：其比較基準為高雄市
 15. 「承辦人員有詳細說明不同程序之差異」：1 為是；反之為 0。
-

上開之分析結果清楚地顯示，民間協調程序或政府協調程序，對於和解成立與否，可謂沒有任何影響（迴歸係數極低而 p-value 高達 0.918）。不過，「爭議金額」對於和解率，則存在十分顯著之影響：爭議金額愈高之勞資爭議，愈難達成和解。此一結果印證了本文於「參、三、1」中所為之初步觀察：「民間協調」案件之平均和解率高於「政府協調」案件之現象，係由於民間協調案件所涉及之爭議金額遠較政府協調案件涉及之爭議金額為低所致，並非因為民間協調程序較有助於促進和解成立。

在控制了爭議金額之後，不同之爭議案件類型彼此間，並未呈現顯著的和解率差異。唯一的例外係「退休相關爭議」，在此案件類型中，成立和解的機率顯著地高於其他案件類型（迴歸係數為 1.059；p-value=0.007）。值得特別一提者係，由於「退休相關爭議」所涉及者基本上係退休金之給付，其平均爭議金額（768,111 元）不僅遠遠高於全部案件之平均爭議金額（146,420 元），同時在所有案件類型中亦屬最高。儘管如此，「退休相關爭議」案件類型之和解率，仍顯著高於其他案件類型之和解率。就此結果，我們認為最有可能的解釋，乃係由於在退休金給付之相關爭議中，勞工與雇主間之法律上權利義務相對清楚，同時由於涉及之金額較高，若雇主不願意與勞工達成和解，則勞工亦較有充足之誘因提起訴訟請求給付（亦即，雇主面對之訴訟風險較高），從而在此種爭議類型中，雇主較易與勞工達成和解。

就雇主性質而言，不同的產業別並未對和解成立與否造成顯著影響；不過，就企業規模而言，員工人數超過 50 人之企業，與 50 人以下的中小企業相較，則呈現較不願與勞工達成和解之傾向。

就地域別而言，三個縣市彼此間則存有統計上顯著的歧異：高雄市之勞資爭議的和解率顯著高於台中縣勞資爭議之和解率，而台中縣勞資爭議之和解率，又顯著地高於台北縣勞資爭議之和解率。準此，若單純地以「是否較能促使勞工與雇主達成和解」作為評估之指標，則高雄市的表現明顯優於台中縣及台北縣之表現，而台中縣之表現又較台北縣的表現為優。當然，高雄市勞資爭議較高之和解率，是否以「勞工作出較多的讓步」為代價，仍值得進一步觀察，就此本文將於後述的「獲償率」考察中，再予說明。

最後，就勞工的性質而言，勞工的性別、婚姻狀態、家庭負擔、收入以及之前是否曾有勞資爭議之經驗等因素，對於和解之成立與否，並無顯著之影響。然而，勞工的教育程度對於和解率，則存在統計上顯著之影響。在「國中以下」、「高中職」、「專科」、「大學及研究所以上」等四組教育程度中，呈現教育程度愈高者，愈不會與雇主在勞資爭議協調程序中達成和解。就此結果，是否意味著教育程度愈高的勞工，其所具有之「權利意識」愈強，從而愈不願意以「打折讓步」為代價，換取與雇主達成和解，值得後續研究進一步究明。

二、對獲償率之影響

針對於第一階段中達成和解案件的獲償率估計，承本文於前之說明，我們立於不排除「程序擇用」對「獲償率」具有潛在之內生性的前提，一方面透過前述(B1)—(B3)的估計方法，控制「程序擇用之內生性」，一方面透過 Heckman 兩階段估計法解決可能存在之樣本選擇問題。在此分析模組下之估計結果，如下【表十】所示。

首先，最為重要的結果係，「程序擇用」的確對勞工在協調程序中之獲償率造成統計上十分顯著之影響。具體而言，透過民間協調程序處理而達成和解之勞工獲償率，與透過政府協調程序處理而達成和解之勞工獲償率相較，前者高出後者約 25.12% ($p\text{-value}=0.045$)。易言之，若透過政府協調程序處理勞資爭議而達成和解，勞工將取得對其較佳之和解內容。反面言之，透過民間協調程序處理勞資爭議之勞工，其所獲得之和解內容較差。

其次，就爭議案件之性質而言，「爭議金額」繼續在獲償率的問題上，造成關鍵而顯著之影響：爭議金額愈高的勞資爭議，勞工之獲償率愈低；反之，在爭議金額較低之勞資爭議中，勞工較能取得高獲償率。此結果與本文在「參、三、2」中所為之初步觀察，完全一致。不過，在控制爭議金額後，在不同的爭議類型案件中，勞工的獲償率則未呈現顯著之差異。唯一的例外係「勞保、獎懲、福利」此種案件類型，呈現勞工的獲償率較低的傾向。

第三、就雇主性質而言，不同的產業別與企業規模，對於勞工在和解後之受償率，均未有顯著之影響。

【表十：Heckman 兩階段估計法——獲償率分析】

獲償率分析	Coef.	Std. Err.
案件透過民間協調程序處理	-0.251	(0.126) **
爭議金額的自然對數	-0.095	(0.019) ***
案件發生時之家計負擔	-0.028	(0.027)
性別	0.074	(0.035) **
爭議後繼續留任服務公司	-0.264	(0.092) ***
在此之前的勞資爭議經驗	-0.024	(0.050)
受訪者受雇之公司規模	0.008	(0.048)
婚姻狀態-已婚	0.019	(0.039)
婚姻狀態-離婚或其他	-0.023	(0.062)
教育程度-高中職	0.073	(0.050)
教育程度-專科	0.048	(0.058)
教育程度-大學及研究所以上	0.054	(0.062)
案件爭議類型-勞保、獎懲、福利相關爭議	-0.196	(0.107) *
案件爭議類型-職災補償相關爭議	0.111	(0.083)
案件爭議類型-契約終止相關爭議	0.018	(0.079)
案件爭議類型-資遣費	-0.062	(0.043)
案件爭議類型-加班費與工時相關爭議	0.011	(0.063)
案件爭議類型-其他爭議	0.006	(0.075)
案件爭議類型-退休相關爭議	0.090	(0.110)
當時收入為 2 萬元以上未滿 3 萬 5 千元	0.088	(0.045) *
當時收入為 3 萬 5 千元以上未滿 5 萬元	0.113	(0.062) *
當時收入為 5 萬元以上	0.094	(0.077)
產業別-製造業	0.098	(0.072)
產業別-能源、電信及營建業	0.151	(0.097)
產業別-專業服務業	0.051	(0.063)
產業別-零售業	0.021	(0.085)
產業別-批發業	0.003	(0.072)
地域-台中市	-0.069	(0.065)
地域-台北縣	0.052	(0.042)
截距項	1.688	(0.225) ***
樣本選擇修正項	-0.027	(0.125)

註：1. 相關變數說明，請見表 9。2. 本迴歸使用之工具變數如下：「就程序選擇是否主要接受勞工局人員建議」、「是否很清楚程序差異」、「法律常識之虛擬變數」以及「承辦人員有詳細說明程序差異」。在「案件透過民間協調程序」對以上工具變數與以上外生解釋變數之迴歸中，前三項工具變數在 10% 顯著水準下均顯著。而後者則在第一階段估計顯著。Over-identification (Sargan) test statistic=0.813461 (p-value = 0.9366)。故這些變數在本迴歸中為合適之工具變數。3. 外生性檢定：透過民間協調處理是否具外生性。(1) Hausman statistic=2.74, p-value=0.098 無法拒絕此變數為外生變數。(2) Rivers and Vuong type test statistic =2.04, p-value=0.153。4. 樣本選擇修正項 ($\tilde{\lambda}$) 不顯著，表示不和解所造成的缺漏對本迴歸沒有顯著影響。

第四、就地域別而言，三個縣市所辦理之勞資爭議協調，在勞工與雇主達成和解後，其彼此間之獲償率並未有顯著之不同。此結果亦說明了，高雄市所呈現之較高和解率，並非以勞工作出較多的讓步為代價而達成。

最後，就勞工性質而言，勞工的婚姻狀態、家庭負擔、教育程度以及之前是否曾有勞資爭議之經驗等因素，對於和解後之獲償率，並無顯著之影響。然而，勞工之「性別」以及「收入」兩項因素對於和解率，則存在統計上顯著之影響。就性別而言，女性勞工在達成和解後之獲償率，約較男性勞工高出 7%，呈現雇主在面對女性勞工時，較願提供較好和解內容之現象。就「收入」而言，與爭議發生當時「收入小於 2 萬元」的勞工相較，基本上呈現其他三組收入較高之勞工，可以獲得較佳的獲償率之現象，不過僅有在「收入為 2 萬以上未滿 3 萬 5 千元」與「收入為 3 萬 5 千元以上未滿 5 萬元」兩組中，達到 10% 之顯著水準（前者 $p\text{-value}=0.053$ ；後者 $p\text{-value}=0.067$ ）。

另外值得注意者係，在爭議發生後繼續留在原雇主處工作之勞工，其獲償率顯著低於在爭議發生後離職之勞工。此結果顯示，雖然在勞工向行政機關請求進行勞資爭議之後，高達 95% 以上的勞工均離開原雇主（參見【表二】），然而對於繼續留在原雇主處工作之勞工而言，儘管以金額衡量的和解內容對其較為不利，不過當其能繼續且願意在原雇主處工作，勞工仍願意接受獲償率的和解內容。這項結果的可能解釋，是如果勞工在爭議發生之後無法找到其他工作，則談判籌碼較少，也因而不得不接受較差的和解條件。

三、研究結果之政策意涵與教示

本文的實證研究揭露了「政府協調」與「民間協調」兩種不同程序之擇用，雖然不致影響勞工是否能與雇主「成立和解」之機率；然而，在達成和解時，不同程序之擇用，將對以「獲償率」為基準所衡量的「和解內容」造成顯著影響。具體而言，在透過「民間協調」處理而成立和解之案件，與透過「政府協調」處理而成立和解之案件相較，勞工所取得之和解內容，對其顯著較為不利。就此結果，在勞資爭議協調機制之政策意涵上，可以得到若干重要的教示。

首先，民間協調與政府協調兩種不同程序，就和解成立與否並未有顯著影響之結果，對於論者所曾提出之「由政府介入協調程序將使得協調較難成立」的觀點（焦興鎧，1999: 36），固難以獲得支持；在另一方面，希望透過轉介由民間中介團體之處理勞資爭議，藉重其「中立專業性」並「降低政府介入之色彩」而使得協調較容易達成之期待（鄧學良，1996: 34-35），也未獲得實現。民間協調雖呈現較高之平均和解率，惟實乃因其處理之爭議涉及較低的爭執金額所致，並非因「民間協調」程序本身，較有助於促使勞資雙方達成和解。兩者就「紛爭解決」而言，基本上呈現相同之成效。就此而論，民間協調程序之存在，的確發揮了相當之紛爭解決功能，也協助行政機關消化了沈重的案件負擔。

其次，就成立和解之爭議案件，本研究結果所發掘之平均 71.23%的獲償率，在相當程度上印證論者所提出「勞工係以打折之方式，換取與雇主達成和解」之現象（劉士豪，2008: 21）。更為重要者係，在透過民間協調程序處理而成立和解之勞資爭議案件中，勞工就其請求「打折」之程度，顯著地較透過政府協調處理之案件，更為嚴重。質言之，不同程序之擇用結果，的確對於進入協調程序處理勞資爭議的勞工命運，造成顯著之影響。

對於此一結果，若係在勞工確實經由「告知後同意」之前提下所產出，則某程度尚能予以正當化。然而，誠如本實證研究所揭示者，勞工行政機關承辦人員就其說明義務之履行程度甚低，而絕大多數的勞工亦非係在充分理解程序不同的情形下，進行有意識地程序選擇。在此等實務運作之現實下，對於透過民間協調處理案件之獲償率顯著對勞工較為不利之結果，即較難為吾人所接受。尤有甚者，誠如本文前於「參、二」所說明，在程序擇用上接受勞工行政機關人員建議之勞工，呈現較會被誘使透過民間協調程序處理勞資爭議之傾向。此一傾向本身，由政府機關為解決其所面臨之案件量負擔的角度觀之，固不難為吾人所理解；然而，由勞工權益保障之觀點言之，此等操作即難為吾人所接受。

本文的研究結果，對於積極鼓勵地方行政主管機關將勞資爭議轉介由民間團體處理的勞委會而言，提出了一個警訊。鑑於絕大多數之勞資爭議，均係透過協調程序予以處理，同時轉介由民間團體處理之勞資爭議案件數量亦正逐年增加之中（黃國昌，2008），此警訊則顯得格外的重要。必須特別強調者係，筆者並無意依本研究之發現而倡議應該完全禁止將勞資爭議轉介由民間團體辦理，在案件量龐大之現實下，此種倡議幾乎沒有可行性。不過，職司勞工權益保障之勞工行政主管機關，則有必要嚴肅而認真地正視論者長久以來對於民間協調機制運作所提出之質疑。

筆者認為，地方勞工行政主管機關，一方面應嚴正地要求並密切地監督第一線的承辦人員，切實地履行說明程序差異之義務，以使勞工得以理解並作出有意義之程序選擇，一方面對於接受案件轉介之民間團體，亦應切實地考核其辦理勞資爭議處理之品質，對於在此等民間團體中擔任協調員者，設定一定之專業資格門檻，並強化其專業訓練。作為中央主管機關之勞委會，在審核因將勞資爭議轉介由民間團體辦理而發給補助款項時，亦應將此等因素納入考慮之範圍，而非僅係在政策面上一味鼓勵勞資爭議案件之轉介。事實上，筆者的此等建議，早已為許多論者所長期公開呼籲（例如，參潘世偉，1999），並無新意。然而，過去在面對此等呼籲時，或有在抽象概念上強調民間協調之優點，或有對於民間團體處理勞資爭議較不能保障勞工權益之指摘，予以嚴詞駁斥，強調並無任何實證足以支持此種指控。本文的研究結果，則清楚地印證了，勞工在勞資爭議協調程序之命運，的確會因為究係透過政府協調或民間協調處理而有所不同。

六、結語與未來研究之方向

勞資爭議之協調程序，雖然屬於「非法定」之紛爭解決程序，然而由於絕大多數之勞資爭議，均係透過協調程序處理，在實務上具有高度之重要性，從而不僅自相當早期開始，即受到論者之關注，紛紛就此種程序機制相當多之批判，在近年來更吸引部分論者，由實證分析之角度切入考察。不過，藉由勞委會公布之統計資料所為之實證考察，受限於資訊項目之不充分，導致不僅該等研究所得分析之議題多僅止於案件量及和解率之變化，同時在未控制其他影響因子情形下所得之結果，其有效性程度亦仍待檢驗。

為了突破此一研究之瓶頸，筆者透過【勞委會資料庫】所提供之資訊，更為深入地對進行勞資爭議之勞工進行大規模的抽樣調查，以收集更多重要的第一手資訊。以此實證調查之結果為基礎，本文剖析政府將勞資爭議之協調，轉介由民間團體處理之實務操作，對於勞工權益保障所造成之衝擊。

本文發現，雖然行政機關就將爭議案件轉介由「民間協調」之實務操作，以「行政機關已對勞工充分說明程序之不同並取得勞工的同意」為理由予以正當化。然而在現實上，勞工行政機關承辦人員就其說明義務之履程度甚低，而絕大多數的勞工亦非係在充分理解程序不同的前提下，進行有意識地程序選擇。此外，本研究亦發現，雖然「政府協調」與「民間協調」兩種不同程序，對於「和解率」無影響，但是透過民間協調程序處理之爭議案件，勞工在和解成立時所取得之和解內容，卻顯著地較透過政府協調程序處理時為差。此一結果顯示，勞工的命運的確會因行政機關自行辦理爭議協調或轉介由民間團體辦理而產生影響。在此實證結果之下，勞工行政主管機關顯有必要更為認真而嚴肅地檢討其鼓勵將勞資爭議轉介由民間團體處理的政策方向。雖然基於案件負擔過重的現實，地方行政主管機關恐無法避免案件之轉介，然而基於勞工權益保障之立場，行政機關至少應對受理勞資爭議協調案件之民間團體，強化其專業性的要求。

事實上，在本研究之踐行過程中，筆者曾試圖將在各個樣本案件中擔任協調員的個人背景資訊，納入考察之範圍，不過，雖然努力地嘗試，仍無法取得關於協調員身份之資訊。本研究的結果，除了提出了令政府應正視此一問題之實證外，亦構築了相當的理由，促使掌握此等資訊之勞工行政主管機關，深入檢視大量辦理此類勞資爭議之協調員的資格與專業性。畢竟，每年數以千計之勞工的權益，均在協調程序中決定。日後對於協調程序所踐行之研究，亦應朝此方向繼續進行。

此外，值得附言者係，除了兩種不同程序之成效比較之外，本實證研究亦發現了若干重要的現象。其中最為值得注目者，乃爭議金額此一因素對於和解率及獲償率所產生之顯著影響。在爭議金額低之勞資爭議中，和解較易達成且勞工的獲償率亦較高；相對地，在爭議金額高之勞資爭議中，則不僅較難達成和解，且即使達成和解，勞工「打折讓步」的情形亦更為嚴重。此結果顯示了非法定之協調程序，在爭議金額較低的勞資爭議中，較能發揮良好的成效。在此基礎上，必須進一步探究的問題係，若勞工不能順利地在協調程序中使雇主與其達成和解，勞工是否將得有效地透過訴訟途徑主張權利？若勞工提起訴訟主張權利，則其最

後的命運又如何？此等問題之究明，一方面對於檢測我國現行之勞資爭議處理機制，是否能有效地保障勞工權益，關係至為重大，一方面對於勞工在協調程序中，平均約 70%之「獲償率」，是否可被評價為「過度犧牲讓步而含淚接受不利的和解內容」之評估，具有重要的意義，值得未來進一步研究。

頃值本文脫稿之際，傳來立法院三讀通過勞資爭議處理法之消息。關於勞資爭議之調解機制，新法第 11 條第 1 項除了維持既有之「調解委員會」機制外，增設了獨任「調解人」之制度；同時，在該條第 3 項更進一步明文「直轄市、縣（市）主管機關得委託民間團體指派調解人進行調解」。此項修法，顯然係欲將現行之「政府協調」與「民間協調」程序納入法制，以解決長久以來對協調機制合法性所提出之質疑。不過，對於筆者而言，在法制化與非法制化以外，更為重要的問題係到底係由何人充任「調解人」？如果新法修正所意味的，僅係使現有之「民間協調」機制「就地合法化」，而未針對民間團體所指派「調解人」之資格，進行實質之控管，則此新法修正實不具太大的意義與功能。為了使勞委會有足夠時間進行準備，以充實新法運作之基盤，新修正通過勞資爭議處理法第 66 條特規定此法之施行日期，由行政院定之。我們在此呼籲，在新法正式施行之前，勞委會依立法者於新法第 11 條第 4 項之授權而制訂「民間團體」及其所屬「調解人」之資格時，應切實履行其把關之責任，就相關辦法之制訂，並非取向於使既存「非法定協調員」直接轉化為「法定調解人」，而應在檢討現有協調員資格與專業性之基礎上，劃定未來在新法下運作之民間團體及調解人之資格。

【附錄一】

	抽樣母體 / 樣本比例	原來樣本 / 樣本比例	使用樣本 / 樣本比例
台北市	8,171 (27.87%)	567 (28.59%)	531 (28.55%)
台北縣	6,716 (22.91%)	452 (22.79%)	425 (22.85%)
新竹市	436 (1.49%)	31 (1.56%)	30 (1.61%)
新竹縣	436 (1.49%)	39 (1.97%)	35 (1.88%)
台中市	3,226 (11.00%)	236 (11.90%)	220 (11.83%)
台中縣	1,676 (5.72%)	114 (5.75%)	105 (5.65%)
台南市	2,033 (6.93%)	102 (5.14%)	99 (5.32%)
台南縣	614 (2.09%)	79 (3.98%)	73 (3.92%)
高雄市	4,046 (13.80%)	234 (11.80%)	220 (11.83%)
高雄縣	1,966 (6.71%)	129 (6.51%)	122 (6.56%)
總計	29,320 (100.00%)	1,983 (100.00%)	1,860 (100.00%)

【附錄二：影響勞工理解程度之因素】

勞工理解程度 (=1-5)			
No. of observation	= 691	R-squared	=0.1535
F (15, 675)	=8.16	Adj R-squared	=0.1347
Prob > F	=0.0000	Root MSE	=1.092
勞工理解程度	Coef.	Std. Err.	
性別 ¹	0.142	0.942	
年齡 ²	0.233	0.166	
在此之前的勞資爭議經驗 ³	0.303	0.134**	
教育程度-高中職 ⁴	0.457	0.133***	
教育程度-專科	0.574	0.142***	
教育程度-大學及研究所以上	0.579	0.152***	
承辦人員說明程度-大略說明 ⁵	-0.314	0.173*	
承辦人員說明程度-稍微說明	-0.713	0.202***	
承辦人員說明程度-完全未說明	-1.132	0.141***	
承辦人員說明程度-不清楚是否有說明	-1.021	0.178***	
當時收入為 2 萬元以上未滿 3 萬 5 千元 ⁶	0.083	0.127	
當時收入為 3 萬 5 千元以上未滿 5 萬元	0.205	0.154	
當時收入為 5 萬元以上	0.319	0.183*	
地域-台中市 ⁷	0.047	0.138	
地域-台北縣	0.073	0.099	
截距項	2.427	0.663***	

註：

1. *、**、***分別代表在 10%、5%、1%之顯著水準下具統計上顯著性。
2. 性別為虛擬變數(dummy variable)：其中 0 代表男性；1 代表女性。
3. 年齡為取自然對數之年齡值。
4. 在此之前的勞資爭議經驗為虛擬變數：其中 0 代表在此之前未曾有過勞資爭議經驗；1 代表在此之前曾有過勞資爭議經驗。
5. 教育程度為虛擬變數：其比較基準為教育程度在國中以下者。
6. 承辦人員說明程度為虛擬變數：其比較之基準為「承辦人員有詳細說明不同程序之差異」
7. 縣市為虛擬變數：其比較基準為高雄市。
8. 當時收入為虛擬變數：其比較之基準為「當時收入為小於 2 萬元」者。

【附錄三：影響程序適用之因素】

案件透過民間協調程序處理	Coef.	Std. Err.	
就程序選擇是否主要接受勞工局人員之建議	0.519	(0.127)	***
勞工是否很清楚程序差異	-0.324	(0.173)	*
爭議金額的自然對數	-0.256	(0.047)	***
爭議發生時之家計負擔	-0.204	(0.089)	**
性別	-0.017	(0.125)	
爭議後繼續留任服務公司	-0.178	(0.340)	
在此之前的勞資爭議經驗	0.019	(0.177)	
受訪者受雇之公司規模	-0.176	(0.147)	
婚姻狀態-已婚	0.023	(0.136)	
婚姻狀態-離婚或其他	0.125	(0.211)	
法律知識-曾經上網蒐尋法律相關資訊	-0.221	(0.188)	
法律知識-曾經自己閱讀法律相關書籍	0.238	(0.166)	
法律知識-曾經上過法律相關課程或相關科系	0.298	(0.168)	*
教育程度-高中職	0.151	(0.181)	
教育程度-專科	0.249	(0.200)	
教育程度-大學及研究所以上	0.147	(0.222)	
案件爭議類型-勞保、獎懲、福利相關爭議	-0.614	(0.374)	*
案件爭議類型-職災補償相關爭議	0.030	(0.287)	
案件爭議類型-契約終止相關爭議	0.092	(0.282)	
案件爭議類型-資遣費	0.123	(0.143)	
案件爭議類型-加班費與工時相關爭議	0.169	(0.238)	
案件爭議類型-其他爭議	-0.253	(0.236)	
案件爭議類型-退休相關爭議	-0.039	(0.406)	
當時收入為 2 萬元以上未滿 3 萬 5 千元	0.114	(0.170)	
當時收入為 3 萬 5 千元以上未滿 5 萬元	0.160	(0.221)	
當時收入為 5 萬元以上	-0.167	(0.260)	
產業別-製造業	0.340	(0.243)	
產業別-能源、電信及營建業	0.395	(0.325)	
產業別-專業服務業	-0.343	(0.228)	
產業別-零售業	-0.184	(0.297)	
產業別-批發業	-0.058	(0.259)	
地域-台中市	0.427	(0.194)	**
地域-台北縣	-0.082	(0.133)	
截距項	2.809	(0.545)	***

註：(相關)法律知識為虛擬變數：其比較之基準為「無相關知識」。其餘變數請參見表 9。

【附錄四：Heckman 兩階段估計——對獲償率之影響（無內生性問題）】

獲償率之影響	Coef.	Std. Err.
案件透過民間協調程序處理	-0.051	(0.031) *
爭議金額的自然對數	-0.080	(0.016) ***
案件發生時之家計負擔	-0.011	(0.024)
性別	0.076	(0.033) **
爭議後繼續留任服務公司	-0.253	(0.087) ***
在此之前的勞資爭議經驗	-0.019	(0.046)
受訪者受雇之公司規模	0.031	(0.046)
婚姻狀態-已婚	0.005	(0.036)
婚姻狀態-離婚或其他	-0.020	(0.060)
教育程度-高中職	0.059	(0.049)
教育程度-專科	0.016	(0.055)
教育程度-大學及研究所以上	0.031	(0.061)
案件爭議類型-勞保、獎懲、福利相關爭議	-0.166	(0.103)
案件爭議類型-職災補償相關爭議	0.108	(0.078)
案件爭議類型-契約終止相關爭議	0.021	(0.075)
案件爭議類型-資遣費	-0.067	(0.041) *
案件爭議類型-加班費與工時相關爭議	0.007	(0.060)
案件爭議類型-其他爭議	0.007	(0.072)
案件爭議類型-退休相關爭議	0.090	(0.108)
當時收入為 2 萬元以上未滿 3 萬 5 千元	0.086	(0.043) **
當時收入為 3 萬 5 千元以上未滿 5 萬元	0.116	(0.059) **
當時收入為 5 萬元以上	0.114	(0.073)
產業別-製造業	0.061	(0.065)
產業別-能源、電信及營建業	0.127	(0.092)
產業別-專業服務業	0.065	(0.060)
產業別-零售業	0.014	(0.080)
產業別-批發業	-0.005	(0.068)
地域-台中市	-0.080	(0.063)
地域-台北縣	0.059	(0.043)
截距項	1.425	(0.164) ***
樣本選擇修正項	-0.544	(0.122)

註：相關變數說明，請見表 9。

參考文獻

中文文獻 (按筆劃排列)

李惠宗，2006，《憲法要義》。臺北：元照出版。

吳庚，2003，《憲法的解釋與適用》。臺北：自版。

吳全成，2008，《我國勞資爭議案件委託民間團體協調之實證研究》。臺北：行政院勞工委員會出版。

陳新民，2008，《憲法學釋論》。臺北：自版。

陳仲賢，1999，〈建構有效的勞資爭議處理機制〉，勞工行政雜誌社《勞工行政》133：7-15。

張哲航，2007，〈我國勞資爭議處理機程序法理初探-以仲裁及調整為例〉，行政院勞工委員會《台灣勞工雙月刊》10：86-95。

焦興鎧，1999，〈建構有效的勞資爭議處理機制-論美國相關制度所能提供之啟示〉，勞工行政雜誌社《勞工行政》134：35-40。

黃程貫，1994，〈關於權利事項與調整事項勞資爭議之區分〉，國立中正大學勞工研究所《勞資關係論叢》2：1-26。

黃慶源、朱斌好，2003，〈當前我國勞資爭議處理制度問題評議與個案研究—以高雄縣為例〉，中華民國公共行政學會《中國行政評論》12-2：21-53。

黃國昌，2008，〈勞資爭議之訴訟外紛爭解決——以「調解」與「協調」之實證考察比較為中心〉，行政院勞工委員會《行政院勞工委員會研究報告》。

黃國昌，2009，〈我國勞動訴訟之實證研究——以第一審訴訟之審理與終結情形為中心（上）〉，國立政治大學法律學系《政大法學評論》106：203-247。

鄭津津，2008，〈我國勞資爭議調解制度之研究〉，元照出版公司《月旦法學雜誌》159：22-38。

鄭津津，2002，〈我國勞資爭議處理制度之現況與檢討〉，國立中正大學法律學系《國立中正大學法學集刊》6：65-103。

鄧學良，1996，〈改進我國勞資爭議處理程序之具體建議〉，元照出版公司《月旦法學雜誌》14：29-36。

潘世偉，1999，〈建構有效的勞資爭議處理機制——從我國的勞動關係政策談起〉，勞資關係雜誌社《勞資關係月刊》18-6：326-335。

劉士豪，2008，〈我國勞資爭議協調與調解程序初探〉，行政院勞工委員會《台灣勞工雙月刊》10：14-22。

蕭惠文，2007，〈勞資爭議處理法之修改方向〉，行政院勞工委員會《台灣勞工雙月刊》10：73-85。

韓仕賢，2007，〈勞資爭議處理法修正草案評析〉，行政院勞工委員會《台灣勞工雙月刊》10：62-72。

魏千峰，2004，〈勞資爭議處理法修正草案第六十條第三項民間團體設立之調解、仲裁機構管理辦法〉，行政院勞工委員會《行政院勞工委員會委託研究計畫》。

英文文獻

Cooter, Robert D. & Daniel L. Rubinfeld (1989) *Economic Analysis of Legal Disputes and Their Resolution*, J. ECON. LITERATURE 27: 1067-77.

Heckman, J. (1976), "The common structure of statistical models of truncation, sample selection, and limited dependent variables and a simple estimator for such models," *Annals of Economic and Social Measurement* 5: 475-492.

Heckman, J. (1979) Sample selection bias as a specification error. *ECONOMETRICA*, 47: 153-161.

Posner, Richard A. (1973) *An Economic Approach to Legal Procedure and Judicial Administration*, J. LEGAL STUD. 2:399.

Rivers, D and Q. H. Vuong (1988), "Limited Information Estimators and Exogeneity Tests for Simultaneous Probit Models," *JOURNAL OF ECONOMETRICS*. 39:347-366.

Shavell, Steven (1982) *Suit, Settlement, and Trial: A Theoretical Analysis Under Alternative Methods for Allocation of Legal Costs*, J. LEGAL STUD. 11: 55

Wooldridge, J. M. (2002), *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. MIT Press, Cambridge, MA.