



第三篇

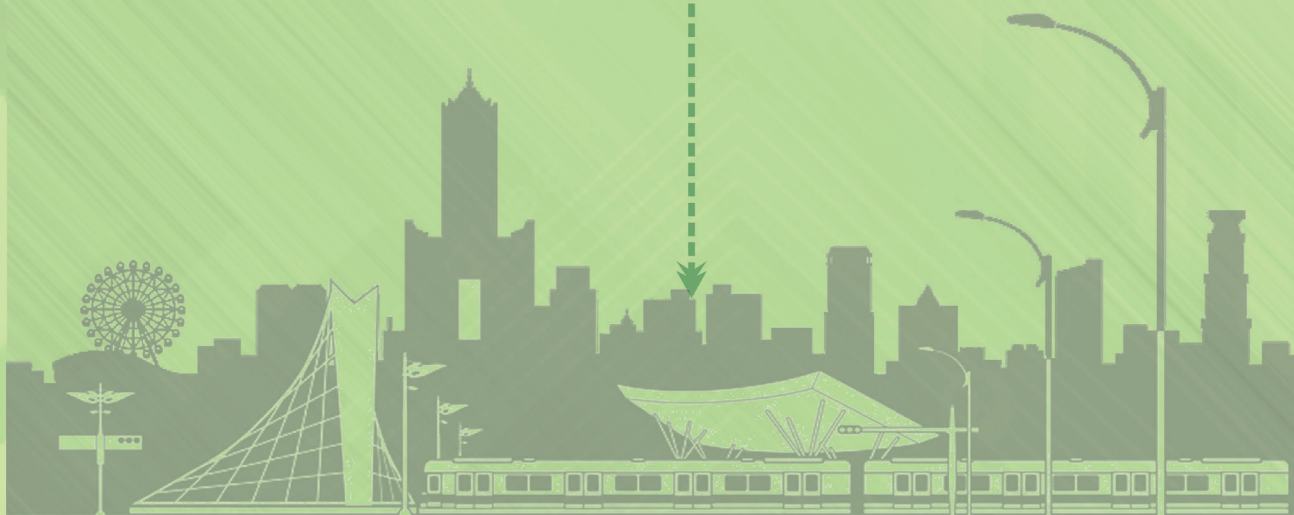
03

當我們同在一起

第十章 團結就是力量

第十一章 整體條件、集體協商

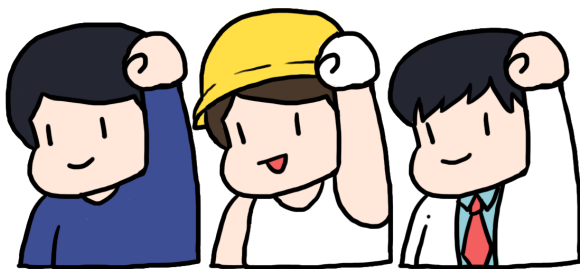
第十二章 勞資爭議怎麼辦



第十章 團結就是力量

為保障勞動者的經濟、社會地位，現代民主國家均以憲法或法律，承認勞工具有團結權、協商權及爭議權的集體基本權利，稱為「勞動三權」。

在勞動三權當中，「團結權」最為重要，這是保障勞工依法成立工會，並且長期存在及活動的權利；「協商權」則是保障工會與雇主就勞動條件等事項，進行交涉並訂定團體協約的權利；「爭議權」在於保障工會為貫徹其有關勞動條件等事項，而採取爭議行為的權利。勞動三權必須相互為用，才能發揮集體團結的力量，以保障勞工的生存權及工作權。



團結 合作

第一節 工會的前世今生

雇主不僅擁有公司廠房、生產設備，而且可以掌控工作環境、決定生產流程及勞工的勞動條件；雇主總是希望以最少的成本賺到最多的利潤，所以常會要求員工加班，卻未必會將營收紅利與員工分享。而且在經濟不景氣時，不少雇主也會毫不留情地減薪、裁員，甚至關廠或將工廠遷移到工資更低廉的國家。

當這些不利於勞工生存權及工作權的問題發生時，勞工就可以透過工會組織與雇主協商談判；一旦勞資雙方無法達成共識，交涉破裂，勞工還可以透過工會的集體力量進行爭議行為，促使雇主讓步妥協。

Q 權利不會從天而降

在早期，勞工組織工會會被視為犯罪行為，比如說在 19 世紀初的英國，工會則是屬於非法組織。直到愈來愈多的勞工，不分國籍、地域群起抗爭，才讓各國政府改變禁止勞工結社的法令，承認勞工的團結權；英國是最早承認勞工團結權，允許工會團體合法成立的國家（1824 年）。

Q 產業工會與職業工會

目前工會組織的型態，最早源於歐洲中古時期的行會組織（guild，又稱為基爾特），這是由當時同一行業的手工師傅共同組成的團體，並透過協議和約束來保護會員的利益。後來慢慢發展成為工會組織，也就是由從事同一職業、擁有相同技術的工人組成「職業工會」。例如：木工、卡車司機、碼頭工人所組織的工會。

隨著經濟結構的變遷，工會組織的型態又發展出以同一產業範圍內的勞工組成「產業工會」，例如鋼鐵業工會、運輸業工會等；會員分布在不同的工作崗位上，所以只要是同一產業，無論是行政人員、工程師、駕駛員等，都可以加入這個產業工會。



依照民國 100 年 5 月 1 日修正施行的工會法規定，工會組織分為企業、產業及職業工會等 3 種類型。企業工會突破過去「廠場工會」（必須由同一廠場勞工參加）、力量分散的限制，現在每一個企業的勞工可以跨廠場組成同一個事業單位、關係企業或金融控股公司的「企業工會」，擴大集體力量。

第二節 工會的成員

依據我國工會法的規定，不論是產、職業或企業工會，都必須至少 30 名勞工才能發起成立工會，以這樣的門檻比較我們鄰近的國家，中國只要 25 人就可以組工會，日本 20 人、香港 7 人，韓國則只要 2 人就可以發起工會。

Q 不能組工會的勞工

許多勞工因身分特殊，無法擁有組織工會的權利，工會法明定現役軍人、各級政府行政機關及公立學校公務人員、軍火工業員工不得組織工會。而教師僅能組織產業及職業工會，但不能組織以各學校為區域之企業工會。

誰可以加入工會？

勞工均有組織及加入工會之權利，但代表雇主行使管理權的主管人員沒有參加工會的資格，至於哪些員工屬於主管層級，會因為企業組織型態及職掌不盡相同而有不同的職稱，這就要靠工會的把關認定。然而，若工會章程另有規定，依其章程辦理。

第三節 工會的功能

工會的功能，就是在集結個別勞工力量，並降低會員的職場風險。例如：調職、降薪、解僱、失業等，並且積極改善勞動條件。

工會不僅需要關心自己會員的權益，凡是會影響整體勞工權益之相關法令、政策的修正或制定，也是工會應該積極參與的任務。例如：有關勞基法、工會法、勞資爭議處理法等重要勞工法案，以及外籍移工引進、勞工保險及全民健保法令等攸關勞工權益的政策，都是工會必須關心重視的議題。



許多國家的工會，經過長期的奮鬥努力，工會地位提升與力量擴張，進而使工會的意義不再侷限於經濟性的範疇，而能提升至政治參與及社會體制改革的層次。例如，美國總工會（AFL-CIO）可以左右美國大選及國會立法的制定；英國的總工會（TUC）除了保障勞工權益之外，也主導了許多社會運動（如國會改革、合作社運動、反戰和平運動等）的走向，更是英國工黨背後的原始領導組織。

第四節 不當勞動行為

雇主為了不讓工會成立，或者阻撓工會發揮應有功能，可能會採取一些違法的行為。

工會法對於工會幹部有相關保護的規定，防範雇主運用不正當的手段打壓勞工；勞工因為發起組織工會，而遭雇主調職、解僱等不利之待遇，可依現行勞資爭議處理法規定向勞動部申請裁決，由勞動部組成之「不當勞動行為裁決委員會」，進行迅速專業的裁決程序，以保障工會的發展。



問題與討論

今天是育德上班的第 1 天，而且是在他夢寐以求的「金明鋼鐵廠」工作，這可是一家有 500 名員工的大工廠。在午休吃便當時，老胡走了過來對他說「少年仔，第一天來上班哦？有沒有興趣下班後來我們工會看看？我們今天有找一位專家來談勞動三權的問題喔！」育德雖然想知道勞動三權在談什麼，可是他想到面試錄用時，老闆曾對他說：「好好做！只要你不加入工會，我們一定會每年幫你加薪，兩年之後就升你當主管！」

同學可事先訪問自己的親友，對於加入工會的經驗及感想是什麼？並由老師協助安排工會幹部來與同學座談，讓同學了解台灣工會發展的情況：

- (1) 育德心裡很想加薪，可是他也想知道勞工有什麼權利，我們要如何幫助育德，才能讓他順利地與工會進行第一次接觸呢？
- (2) 請同學以分組討論的方式，查閱最近的新聞有關工會或勞工運動團體活動的報導內容，討論工會的功能是什麼？
- (3) 育德的雇主可能涉及「不當勞動行為」，請同學想想看，雇主可能還會採取哪些行為，以阻擾工會的組織發展？



自我評量

一 是非題

1. () 為保障勞動者的經濟、社會地位，現代民主國家均以憲法或法律，承認勞工具有團結權、協商權及爭議權的集體基本權利，稱為「勞動三權」。
2. () 勞工為了爭取及維護勞動權益而組的團體，我們稱之為「獅子會」。
3. () 所謂的「不當勞動行為」，主要是雇主意圖破壞或削弱工會活動能力，所採取的不公平行為。

二 選擇題

1. () 現行工會法規定，從事哪些行業的人不能組織工會？
A. 各級政府行政機關公務人員 B. 警察 C. 軍火工業
D. 以上皆是
2. () 最早承認勞工團結權，允許勞工團體合法成立的是哪一個國家？
A. 法國 B. 台灣 C. 加拿大 D. 英國。
3. () 可以加入工會的條件是：
A. 不具現役軍人、軍火業員工或是各級政府行政機關公務人員
B. 具有勞工身分 C. 沒有擔任主管職務 D. 以上皆是

第十一章 整體條件、集體協商

勞工運用工會組織的集體力量，才能在比較平等的基礎上，就勞動條件改善、會員權益提升等問題，與雇主協商談判，這就是所謂的集體協商。集體協商的交涉過程，如果勞資雙方達成共識，則雇主和工會會締結一種書面契約，作為勞雇之間權利與義務的遵循標準。這種經過集體協商而締結的契約，就是所謂的團體協約。



第一節 認識集體協商

所謂集體協商係勞工與雇主共同參與協商，並非噓寒問暖、消磨時間，而是應該就事論事，針對勞資雙方共同關心的議題進行討論。關於誰有資格進行集體協商，協商應該包含哪些項目，法律有做出以下之規定：

Q 有協商資格之勞方

1. 企業工會。
2. 會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數 1/2 之產業工會。
3. 會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數 1/2 之職業工會。
4. 不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數 1/2。
5. 經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。

Q 協商項目的分類

一、禁止協商事項

例如要求懷孕中或哺（集）乳期間的女工在夜間工作，這種明顯違反法律規定的要求，當然不能列入協商的項目之中。

二、必須協商事項

也就是勞資雙方一定要談的議題，通常是指勞動條件部分，工資是集體協商最重要的議題，另外有關工時、休息與休假，以及員工福利，也都是集體協商的核心議題。

三、任意協商事項

除了前述二項之外，勞資雙方願意進行協商並作成協約內容的事項，因為這並非法律規定一定要談的部分，所以任何一方都沒有非談不可的義務，例如公司的經營決策內容及工會的內部事務，就屬於任意協商事項。

Q 誠信原則及工會的資訊權

勞資雙方的集體協商，應該依據誠實信用的原則來進行；在誠信原則之下，雇主有提供必要資訊的義務，這也就是工會在協商時的「資訊權」。提供資訊之目的，是為了讓集體協商能夠順利進行，如果雇主拒絕提供這些必要的資料，將被視為無正當理由拒絕協商。

第二節 認識團體協約

為了能夠為工會會員爭取更好的勞動條件，工會透過集體協商的方式，與雇主簽訂勞資雙方都能接受的團體協約，是工會的重大任務之一。

集體協商的目的，就是要讓勞工可以透過工會，與雇主站在對等的基礎上，促進集體勞動條件的提升。所以，團體協約可說是保護勞工的重大制度。勞動基準法只是規定勞動條件最低標準，無法兼顧各種產業勞工的不同需求，團體協約可視為勞資雙方都能接受之下所「量身打造」的協商結果。

在一些西歐國家，團體協約是由整個產業的工會與雇主團體共同談判簽訂，適用於同一產業中不同公司的所有勞工；對於這個產業的所有雇主而言，其所付出的勞動成本幾乎是一樣時，就可以將競爭的重點轉向生產技術、行銷、研究發展等層面上。



問題與討論

為了解決雇主打算裁員方式，因應經濟不景氣的問題，「金明鋼鐵廠工會」決定在近日要求召開勞資協商會議，就員工權益問題與雇主進行談判，希望可以順利簽訂符合會員需要的團體協約。

- 一、請各位同學充當「金明鋼鐵廠」的員工，討論雇主如果實施裁員的手段，將對勞工造成哪些影響？
- 二、如果勞資協商之後，雇主同意暫時不必裁員，但是要求全體員工共體時艱，減薪兩成，你（妳）願意接受雇主的要求嗎？



自我評量

一 是非題

1. () 集體協商就是勞工運用工會組織和集體的力量，就勞動條件改善、會員權益提升等問題，與雇主協商談判。
2. () 要求懷孕或哺（集）乳期間的女工在夜間工作，是屬於「禁止協商事項」。
3. () 團體協約的內容，可以低於勞動基準法所規定的最低標準。

二 選擇題

1. () 集體協商的最終目的是為了：
A. 製造機會與雇主一起喝下午茶
B. 乘機大罵雇主，發洩不滿情緒
C. 簽定雙方都合意的團體協約。
2. () 裁員的問題是屬於：
A. 禁止協商事項 B. 強制協商事項 C. 任意協商事項。
3. () 基於「誠信原則」，雇主有提供協商相關資訊的義務，這就是工會在協商的：
A. 資訊權 B. 八卦權 C. 洩密權。

第十二章 勞資爭議怎麼辦

勞方與資方之間，有時候會產生意見之歧異。比如說，雇主或勞工未能遵守約定的勞動契約、勞動條件、違反勞動法令的規定，或者勞雇雙方主張未來勞動條件的調整有不同意見，進而發生了爭議行為，這些就稱為勞資爭議。

第一節 認識勞資爭議

現實生活上有些雇主為了維持營運利潤，而對員工採取調職、減薪，甚至終止勞動契約等各種影響勞工工作權益的作法，而且不守法的雇主可能連白紙黑字的法令都不願意遵守。因此，勞工如果對法令保障的權益內容都不清楚的話，就會造成勞動權益受損。



Q 爭議事項分門別類

如果是因為雇主違反法令規定、不履行雙方同意的勞動契約或團體協約，也就是對「現在權利」存在與否產生質疑，稱為「權利事項爭議」。

還有另一種形式的爭議，所爭執的並不是現在的權利關係，而是對「未來」的勞動條件主張繼續維持或變更的爭議。例如：勞方要求加薪或是減少工時等，目的是為了改善未來的勞動條件或是經濟地位，因而與雇主發生的爭議，稱為「調整事項爭議」。

Q 如何解決勞資爭議？

當勞工遭遇勞資爭議時，可以尋求勞工行政主管機關、工會及法院等單位的介入來解決問題。

首先，勞工必須先到勞務提供地之勞工行政主管機關（例如：在高雄工作，就找高雄市政府勞工局）填寫「調解申請書」，正式提出勞資爭議調解申請。

如果調解會議經調解人或過半數調解委員同意形成「調解方案」，並獲勞資雙方同意簽字，則調解成立；反之，若勞資雙方有任一方不同意時，則調解不成立。一旦調解不成立，接下來進行的程序，則視權利事項爭議或調整事項爭議而有所不同。

權利事項爭議涉及到現有的勞動契約、團體協約或相關法令規定，是屬於「法律上糾紛」，如果勞資雙方無法透過調解解決爭議，還能申請仲裁或循司法途徑解決。

而調整事項爭議是基於勞動條件的維持或變更所產生的爭議，最後的結果將會影響到未來的勞動契約或團體協約；因此調整事項爭議若調解不成立，只能申請仲裁，無法改循司法途徑解決。

不過，申請仲裁的條件，必須經勞資雙方當事人書面同意；或是主管機關認為將會影響公眾生活及利益情節重大時，可以採取「強制仲裁」，這時不論勞資雙方是否願意，都得接受。



申請限制	
權利事項爭議	由發生爭議的勞工個人或委託所屬工會都可提出申請。
調整事項爭議	工會或勞工 10 人以上才行，如果公司員工未滿 10 人，則須經 2/3 以上同意才能提出申請。

第二節 罷工示威

很多大量裁員、惡性關廠等勞資爭議的案件，勞工當事人除了循法定的勞資爭議申請程序之外，也往往透過各種管道提出訴求。例如：向民代陳情、召開記者會、遊行上街頭等方式，透過輿論媒體向雇主施壓，也訴諸社會大眾支持。

不過，這些方式給雇主的壓力都是比較迂迴、間接的，資方如果堅持不讓步，勞方就必須採取更強烈的抗爭手段，像是罷工 (strike)、怠工 (slowdown)、抵制或杯葛 (boycott) 等行動。國外的工會大多發起罷工直接給雇主壓力，以爭取勞資協商空間。

Q 罷工面面觀

罷工時，勞工們會集體停止工作，但這並非終止僱傭關係；而且，罷工是勞工基於正當理由而停工的合法抗爭手段，所以，雇主是不可以用曠工的理由解僱勞工。所謂合法的罷工，指調整事項的勞資爭議於調解不成立後，經工會以直接、無記名投票且有過半數會員同意而宣告的罷工。不過，在罷工期間，因為勞工並沒有工作，所以雇主可以不給付工資。



罷工勢必會造成雇主的經濟財產損失、如果是合法的罷工，法律會賦予勞工「罷工免責權」，這樣的法律原則，讓弱勢的勞工不至於因為停止工作造成雇主財產損失而吃上官司。



問題與討論

「金明鋼鐵廠」的雇主不願意在取消裁員的決定上讓步，而造成勞資談判破裂，而且拒絕再與勞工協商。為了迫使雇主答應在與工會進行協商，以求問題得以早日解決、維護會員的權益，「金明鋼鐵廠工會」決定在近日內開會討論其他可行的辦法。

- 一、你認為勞工權益遭受損害時，可以透過哪些方式來爭取應有的權益？哪一種方式比較有效？
- 二、有人說「罷工是勞工最後的武器」，如果「金明鋼鐵廠工會」最後決定要採取罷工行動，爭取勞工權益，你（妳）會建議工會注意哪些事項？



自我評量

一 是非題

1. () 罷工都是出於勞工的私利，根本不具備任何正當理由。
2. () 罷工、遊行都是製造社會動亂的原因之一。
3. () 勞工在罷工時，雇主不可以曠職的理由解僱勞工。

二 選擇題

1. () 雇主違法解僱勞工是屬於：
A. 權利事項爭議 B. 調整事項爭議 C. 以上皆是。
2. () 杰倫在高雄工作，被老闆苛扣薪水，應該找哪個單位提出勞資爭議：
A. 勞動部 B. 高雄市政府勞工局 C. 總統府
3. () 下列哪類勞資爭議調解不成立後，可以透過工會以直接、無記名投票且過半數會員同意而宣告合法罷工：
A. 老闆欠薪 B. 老闆不發加班費 C. 要求調薪