

認識勞動三權

團結權：組織工會的權利

撰稿人：韓仕賢（全國金融業工會聯合總會秘書長）



勞動觀測站—什麼是工會？

小芬與小明在班上是很談得來的同學，由於畢業在即，前陣子相約去逛了學校舉辦的「校園徵才博覽會」，並在現場填了個人履歷資料；幾天前 A 航空公司通知小明去參加面試，小芬則是接到 B 商業銀行的錄取通知。

今天是 A 航空公司面試的日子，小明心裡忐忑不安，不知道主考官會問他什麼題目？

主考官：歡迎你參加本公司空服員甄選面試，這裡有張在飛行時空服員常用的廣播詞，首先請你用台語唸出來。

小明（深呼吸後）：各位貴賓午安，歡迎搭乘 A 航空 XY123 從台北松山機場飛往日本羽田機場的航班，為了飛航安全，現在請您繫上安全帶……。

主考官：你的台語講得不錯喔！可以聊一下來考空服員的動機嗎？

小明：我喜歡從事跟人接觸的工作，也希望有機會到世界各地增廣見聞……。

主考官：很好！接著要請教你，如果有機會加入 A 航空公司，將來在工作上萬一有遇到問題時，你會想跟哪個單位反映？

小明：我之前在學校有選修「勞資關係」的課程，如果是工作上的問題，我可能會先向我的主管反映，可是如果沒有妥善處理，我就會考慮跟工會說，請工會幫忙處理……。

主考官（眉頭頓時皺了起來）：……。

這天也是 B 商業銀行通知小芬報到的日子，錄取通知書特別提醒第一天上報到後，將會安排三天新進人員訓練的課程。

人資主管：歡迎各位加入 B 銀行這個大家庭，今天我們新人訓練的第一天，希望各位努力學習，有任何問題可以隨時發問。等一下這堂課程是工會理事長的「工會宣導」時間，讓大家了解什麼是工會？公司的勞資關係現況為何？

理事長：各位新同事早安，我們工會成立 5 年了，最主要目的就是保障大家的勞動條件及工作權；跟大家報告一個好消息，工會最近已經跟銀行簽訂團體協約，有順利爭取到一些比勞基法較優的條件，另外今天這個「工會宣導」時段，也是團體協約雙方同意約定的事項，目的是希望大家可以支持加入工會，共同打造 B 銀行穩定健全的勞資關係……。

多數人不知道「工會」是什麼性質的組織，甚至對工會的印象不佳，認為是公司裡面升遷無望、會吵會鬧的人才想參加工會；也有些人自認能力條件不差，根本就不會想要跟工會沾上邊，以免成為老闆心裡的「黑名單」。

遺憾的是，不少雇主打從心底就存著「反工會」的心態，並不樂見員工成立工會，所以極盡所能打壓、阻撓工會的籌組。A 航空公司面試時，主考官聽到小明提到「工會」兩個字時，就眉頭深鎖不以為然，是否就是暗示小明最後可能會被刷掉，以防堵該公司有任何成立工會的可能性。

這些對於「工會」的負面看法，可能是有所誤解，或是先入為主的敵意所致。請各位先閱讀這幾個案例，同時想一想工會平常都在做些什麼事情？工會成立目的是什麼？還有可以發揮什麼功能？

案例一

早年在信用合作社、銀行這些金融機構上班，還有所謂「單身禁孕條款」，就是女性員工一旦結婚或懷孕就要被迫遞出辭呈，後來在婦女團體及工會努力爭取之下，這些業者終於取消這項陋規，也促成了國家立法明文禁止。

案例二

工會以公司這兩年的營運獲利亮眼，要求與雇主協商明年調薪被拒後，工會決議依照法律規定的程序，準備發動集體罷工，向雇主施壓；在罷工前夕，工會與雇主在談判桌上最後達成調薪 5% 的共識，勞資雙方劍拔弩張的對立氣氛瞬間化解。

案例三

有些公司會亂打考績整人或用人不合理業績目標逼退員工，工會這時候可以挺身而出，除了為這些受委屈的員工（也是工會會員）平反，同時也要求與資方協商公平、合理的考績實施辦法或業績評核制度，甚至提出簽訂團體協約的訴求，商議有關工資、工時、獎金等勞動條件，當然也包括員工考績怎麼打的規定。所以像 B 銀行工會與資方正式簽訂團體協約，雙方就會約定這些重要的勞動條件、福利措施及勞動關係等事項，不僅可以保障會員勞動權益，也有助於勞資關係的正向發展。



勞動放大鏡—工會的基本概念

一、團結權與工會的意義

工會是由勞工形成集體力量，向雇主爭取權利與利益的組織，主要透過團體協商與爭議行為（甚至罷工）的手段，以達成保障工作權益及改善促進勞動條件、安全衛生及福利事項等目標；甚至工會之間聯合採取政治行動、施加更大壓力，要求國家制（訂）定或修正符合勞工利益的政策及法令。

簡單來說，**團結權是組織工會的權利。工會就是一個由勞工依民主、自主運作原則所成立，並且以維護、提升勞工的勞動條件與經濟生活為主要目的的正式組織。**

二、工會的發展

那麼工會的概念是怎麼來的呢？在過去，勞工為爭取權益而組織工會，會被視為犯罪行為，所以工會曾經被認定為非法組織。直到愈來愈多的勞工，不分國籍、地區群起抗爭，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；其中英國是最早承認勞工團結權，允許勞工合法組織工會的國家（1824年）。由於勞工的團結權受到法律承認，大多數先進國家亦鼓勵勞工以集體力量與雇主進行協商，勞工的協商權及爭議權才進一步受到法律的積極保障。

在我國，《工會法》是勞工組織工會、實踐團結權的基石，該法自1929年公布施行後，歷經80年未做大幅修正，為落實對於勞工團結權之保障，2011年大幅修正施行之《工會法》內容，使勞工可更自由並有保障地組織、加入工會，促使集體勞資關係更臻和諧發展。

三、工會的類型

至於組織哪種工會比較好？原則上工會當然是愈大愈好，這樣的組織才會更有力量；我們也可以從如何發揮工會更多實際功能，降低資方干預打壓的角度，去思考哪種組織類型是最好的做法？

從歷史發展來看，**工會的組織型態，依照工會會員屬性來區分的話，大概分為3類：職業工會(craft union)、產業工會(industrial union)、企業工會(enterprise union)。**

<p>職業工會</p>	<p>通常由從事特定類型工作或具有特定專業技能的勞工組織而成，其歷史沿革可溯至中世紀歐洲手工業師徒制行會慣習。早期的職業工會成立目的，就是要保護其會員在面對整體生產過程逐漸機械化的時候，不會因而喪失相關技能，這項目的至今仍是職業工會運作的主要動機。</p>
<p>產業工會</p>	<p>由同一地區內從事同一產業工作的勞工，以及該產業同一工廠內不論工作職種的勞工，所共同組織而成；也就是說，無論這些勞工從事什麼工作及其技能水平為何，皆為產業工會的組織對象。在美國，產業工會通常可見於大規模機器操作生產的產業，因而主要會員是非技術（unskilled）及半熟練（semi-skilled）的勞工。</p>
<p>企業工會</p>	<p>由特定企業的受僱員工所組織而成；以日本為例，企業工會是主要的組織形態，工會會員來自於受僱某企業的正式員工，一旦被解僱或離職時，因為失去員工的身分，通常也喪失了工會會員的資格。</p>



勞動小提醒—我國工會的現況

一、我國組織工會的流程

各位現在對工會有了初步認識，那麼我國工會的現況又是怎麼樣呢？如果勞工想要組織工會時，他們可以怎麼做呢？又可以成立什麼類型的工會？

我國《工會法》是規範工會籌組及運作的法令，依據《工會法》規定，「勞工均有組織及加入工會之權利」，不過「現役軍人與國防部所屬及依法監督之軍火工業員工」仍然禁止組織工會；至於各級政府機關及公立學校公務人員之結社組織，另依其他法律之規定。

所以籌組工會的第一步，應有勞工 30 人以上之連署發起，接著是組成籌備會辦理公開徵求會員、擬定章程及召開成立大會，最後只要檢具相關文件資料，即可向主管機關請領登記證書（相關流程如下圖所示），以避免發生雇主阻撓工會籌組及控制工會幹部的問題。

工會籌組流程示意圖：

1.申請前置程序	➡	2.辦理籌備事宜	➡	3.召開成立大會、理事會	➡	4.辦理登記
確認工會名稱及發起人連署資料。		應有 30 人以上連署申請組織工會；召開發起人會議及籌備會議。		通過工會章程、工作計畫及預算；選舉理、監事及理事長。		檢具相關文件向勞工局申請登記。

▲ 詳細流程說明及書表可自勞動部及各地勞工行政主管機關網站下載

為使工會組織運作發展順利正常，如果發生雇主對於求職者、工會發起人、工會會員或幹部，有拒絕僱用、解僱、降調、減薪等不利之待遇，或者介入、干預工會的成立、組織或活動，或是拒絕與工會進行團體協商的話，因為侵害工會團結權、進行團體協商之權利，以及工會爭議權之行使，勞工及工會可就雇主這些「不當勞動行為」（Unfair Labor Practice），向勞動部申請裁決認定，以遏阻雇主打壓工會的意圖。另外，特別立法保護「企業工會」之團結權，包括明定雇主有代扣工會會費之義務、工會理事長及幹部的「會務公假」保障，以及協商團體協約資格之確立等。

二、我國工會的類型

依據我國《工會法》的相關規定，工會組織類型也分為企業工會、產業工會、職業工會。

企業工會是指「結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會」。例如中華電信股份有限公司企業工會，就是由受僱於中華電信的員工組織成立。

產業工會是「結合相關產業內之勞工，所組織之工會」，例如成立於 2012 年的台灣高等教育產業工會，工會章程就明定任職於公、私立大專校院與研究機構的所有受僱者（包括專、兼任的各級教師、研究員、職員、約聘僱、助教、校園勞動之學生），皆得申請加入工會。

職業工會則是「結合相關職業技能之勞工，所組織之工會」，而且「應以同一直轄市或縣（市）為組織區域」。例如 2016 年進行罷工的桃園市空服員職業工會，就是由華航、長榮航空等不同公司的空服員，所共同組織成立的職業工會。

三、我國工會的任務

回過頭來看，**工會究竟有什麼功能呢？**工會可以做什麼事？參考《工會法》第 5 條規定，工會的主要工作（任務）包括如下：

(一) 工會主要功能



(二) 福利推展事項



(三) 會員權益事項





勞動大挑戰—思考工會的處境與未來

最後，我們可以一起來思考幾個問題？

一、你對於工會有什麼看法？是否有親友是工會會員？他們加入工會的經驗是什麼呢？

說明

授課老師可以引導同學瞭解勞工如果只是一盤散沙，不能團結組織起來，是無法發揮改善勞動條件的力量，以體認組織工會意義及重要性。建議同學先行分組，搜尋網路上有關工會活動的新聞報導，各組討論發表對於工會的看法？或者請同學訪談親友是否有人是工會會員？請受訪者聊聊加入工會的經驗。

二、截至 2017 年 3 月 31 日勞動部統計資料，我國工會組織率及工會家數、會員人數如下表，其中我國的全國工會組織率約為 33.5%，但是企業、產業勞工的組織率只有 7.7%。請想想看，如何提升工會的組織率？具體的建議是什麼？

工會組織率：全國 33.5%		企業、產業勞工：7.7%		職業勞工 43.1%	
工會數	企業工會	產業工會	職業工會	工會數	企業工會
5,228 家	919 家	182 家	4,127 家	會員數	企業工會
				3,385,775 人	582,371 人
					82,072 人
					2,721,332 人

《工會法》第 5 條

工會之任務如下：

- 一、團體協約之締結、修改或廢止。
- 二、勞資爭議之處理。
- 三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。
- 四、勞工政策與法令之制（訂）定及修正之推動。
- 五、勞工教育之舉辦。
- 六、會員就業之協助。
- 七、會員康樂事項之舉辦。
- 八、工會或會員糾紛事件之調處。
- 九、依法令從事事業之舉辦。
- 十、勞工家庭生計之調查及勞工統計之編製。
- 十一、其他合於第一條宗旨及法律規定之事項。

說明

可參考《工會法》第 5 條有關工會任務的相關規定。如果企業工會在福利推展事項(例如工會與公司福利委員會合作辦理社團活動補助)、會員權益事項(例如工會與雇主協商簽訂團體協約，內含利潤分享的條文)，工會能多做一些事情，發揮工會的功能，可能讓勞工更願意加入工會，有助提升工會組織率。

三、請同學們先分組之後，透過網路搜尋，各找一家「企業工會」、「產業工會」、「職業工會」的網站，瀏覽該工會的簡介資料，再向同學們分享所看到的相關內容（例如：工會有發生什麼重大勞資爭議？或是與公司簽訂的團體協約內容有什麼特色？）

說明

《工會法》第5條是工會任務的相關規定，為了提升工會會員的勞動條件與較好的經濟生活，工會必須投入相當的時間與資源，朝向這個目標努力前進。同學們可以經由瀏覽工會的網站，比較不同工會之間所關心的事務及推動的目標，進而對於工會組織的運作發展，有更多瞭解與想像。

四、同學在畢業後進到公司工作，若工作一段時間後發現公司的工作環境、員工福利不好，同事告訴你公司已經多年沒有調薪，你會不會想要組織工會呢？

說明

可引導學生思考組織工會能否為員工爭取更好的勞動條件？籌組工會時須注意哪些事項（包括連署、召開會議、辦理選舉及登記）？以及組織成功後，對於公司內不合理的規定要如何與雇主協商討論（可與第2篇協商權補充教材內容連結）？