

善用全球人才，創新永續未來

攜手供應商一同營造優良勞動條件

採訪撰文 卓嫻君



臺灣明尼蘇達礦業製造股份公司 (Minnesota Mining and Manufacturing Company) 也就是大家日常生活中熟悉的3M，發跡自美國明尼蘇達州，多年來靠著創意及技術已經推出近六萬種的產品，銷售至全球超過200個國家。3M已有115年的歷史，許多產品都是業界翹楚，3M在70國設有子公司，全球有9萬多名員工，於1969年設立臺灣子公司。在美國只有2.8%的企業能存活超過百年，3M能夠長青的一個重要原因，就是能善用全球人才，給與平等的機會。

國際公司 國際標準

3M將大部分的工作機會保留給在地人才，因為3M相信唯有在地人才最了解當地文化，能提供在地客戶最好的服務。作為一家

國際企業，3M在複雜而多變的全球環境中營運，要確保永續的未來，不管3M在哪裡開展業務，公司都肩負起社會責任，謹守道德、恪遵法律，遵守世界各國律法規範，包括人權、勞工與就業法規，在2014年2月成為聯合國全球盟約 (The United Nations Global Compact, UNGC) 的簽署成員，聯合國全球盟約是為企業營運策略與政策所制定的10項普遍原則，包含人權、勞工、環保及反貪腐等領域。人權方面，做到支持並尊重國際公認的人權；確保不涉及違反人權的事件。勞動環境方面，支持勞工集會結社之自由，並確實地承認集體談判權，消弭所有形式之強迫性勞動；消弭僱用及職業上的歧視。

3M 制定供應鏈責任守則，要求供應商遵守當地所有的勞動力 and 人力資源法律法規，包括工資、工作時間、EHS（環境、健康與安全）、運輸、勞工 / 人力資源和供應原物料等，除了遵守所有適用勞工和人力資源法律，並要供應商招聘人才時，以工作能力為依據，而無關乎個人的種族、宗教或性別，必須尊重每個人參與各種工作機會的權利，這些政策適用於全球所有為 3M 提供產品與服務的供應商，以及所有工作人員。當發現違規事件，供應商沒有制定改善計劃或未能確實履行 3M 規定，將被終止業務合作關係。

給員工一個激發創意的工作環境

3M 的成功來自許多原因，而全員創新無疑是 3M 自認為最重要的因素，3M 的創新來自二個關鍵，第一是用對人，第二是善待員工，並用心為他們提供創新的工作環境，3M 公司以實際行動來落實企業文化所推崇的精神，投入資源極力培養員工，能把負責的產品當作自己的事業來經營。3M 相信公司要維持源源不斷的創新，就要讓員工擁有均衡的生活、維持家庭和工作的平衡，是 3M 很重要的信念。2001 年上市的「博視燈」，就是一個關心家人的爸爸所帶領研發出的產品；也是臺灣團隊運用 3M 的專利技術，在地研發於全球推出的第一支產品。



3M 認為「每位成員都是能領導的貢獻者」，也是公司成長的驅動力，因此致力規劃「3M Total Reward 整體報酬」方案，藉由執行多元周到的計畫傳達對於員工的珍視與關心，如維持良好商譽，營造優質的工作環境、提供充分工作彈性；人才培育、提供個人專屬的學習發展計畫；執行全球專業薪酬規畫、給予具有競爭性的薪酬，確保員工享有業界前段班的薪酬福利；提供 85 折市價的員工購股；維持 7 天國定假日、90 天全薪病假、壽星日等優化給假；和愛屋及烏、擴及眷屬的團體保險；另外還有勞退新制超額加碼及相對提撥加碼等優於市場勞退制度的退休金等整體薪酬福利。

在勞動權益高漲的時期，3M 優於法令的作為，讓員工承諾度、滿意度更高，在此環境中工作，能為客戶提供更完美的服務及產品，並達成企業獲利及永續經營的目標。

輝瑞臺灣比輝瑞全球做得更好

勞動權益承襲總公司全球一致化理念

採訪撰文 卓嫻君



創造好的生活環境吸引員工更積極效力

輝瑞人力資源副總經理薛光揚表示：「輝瑞在臺灣的供應鏈，目前供應亞太地區約 14 個國家，在全球供應鏈體系中，輝瑞與其它相仿產業，人事成本並非設廠位置的最主要考量。近年來，藥廠作業流程，更趨系統化、標準化，全球員工數也因科技及效率的改善在合理化中。」

輝瑞對薪酬福利的設計理念，基本上承襲總公司全球一致化的理念，即「創造最佳的工作環境，建構具市場競爭力的薪資福利策略」。在如此的思考架構下，符合當地國家法規只是最基本的要務，總公司的要求則是符合全球法律規範，透過每年所做的全球薪資福利市場調查，根據每個國家法律或市場狀況，進行各國福利設計上的調整。

在中國大陸地區會提供住房津貼，在臺灣就不適用；臺灣自 106 年 1 月 1 日起，特休假將無法遞延，年度終結時雇主須折算日薪發給，輝瑞為鼓勵員工兼顧工作與生活平衡，

提到「威而鋼」「善存」、「克補」、「挺立」這些耳熟能詳的藥品，就會想到全球第一大藥廠的輝瑞大藥廠。美國輝瑞藥廠 (Pfizer) 成立於 1849 年，總部座落在美國紐約市，主要的研發中心位於美國和英國各地區，目前在全球 150 多國的員工總數達 8 萬多人，中國大陸員工數約 6 至 7 千人；在臺員工人數約 700 多人，主要業務為藥品銷售、藥品製造、臨床研究，是國內最大的跨國性藥廠。

在臺生根發展 55 年來，營業額超過新台幣一百億元，重視員工照顧及關懷弱勢，過去曾多次獲得政府的認證與授獎肯定，是許多人嚮往的職場。這些輝煌的紀錄以及優異的經營成果背後，其實來自於輝瑞的企業理念，以及對於員工面面俱到的幸福策略！

今年度特別舉辦抽機票的內部獎勵活動，只要能充分利用休假日者，就有機會獲得雙人機票，上半年度就發放共 20 多份獎勵。薛光揚副總經理說：「共同打造一個更健康的世界是輝瑞的願景，「人才」是我們達成目標的關鍵。」

促進尊嚴勞動提供創意措施

薛光揚副總經理表示：「輝瑞將吸引、激勵及留任人才視為最重要的目標，積極經營雇主品牌，至少要有跟競爭同業相匹配的薪資福利的條件，故在全球有公平一致的做法。」實務上的做法包括（一）、工時優於法令，每週工時少於 40 小時，節慶上班時間予以彈性調整，彈性的工作安排。（二）、優化給假，如志工假、特休假第一年 10 天、每年全薪病假 12 天、半薪病假 18 天、婚假彈性分次安排等。（三）、抒壓的工作環境，如耗資數億元的 10 級耐震建築。（四）友善保護措施，如對懷孕的女性員工給予孕期可申請在家工作、調整工時、專屬停車位、30 天有薪安胎假。（五）、家庭照顧與支持，擴及員工的家人、親屬，包括規劃良好的「即時員工協助方案」，由公司聘請醫師、律師、藥師、護理師、會計師等專業諮詢人員，提供即時諮詢，協助解決員工各種生活上的疑難雜症。

員工滿意度是企業成敗的重要關鍵

以上措施的影響，讓臺灣員工年所得百萬元以上的比比皆是、過去數年每年調薪 4.5%、退休離職金 10.5%，在滿意度調查上，比其他公司來得好，且比輝瑞全球的滿意度



更高，創造出員工對於公司高忠誠度、低流動率的職場傳奇。

根據研究員工滿意度每提高 1 分，就能讓品質與客戶關係增加 0.4 分，而財務績效指數更能大增。只有員工幸福了，才能為企業帶來更高的產值，將不必要的耗損降到最低，輝瑞大藥廠懂得站在每一位員工的立場，建構出最細心、貼心的企業文化，讓員工將工作與生活融合，既是造福每位在這裡工作的同仁，也為企業本身帶來無與倫比的效益。

薛光揚副總經理強調，同仁才是輝瑞成功的基石，一個企業體不僅站在公司角度，更須時時將心比心的站在員工的立場，透過大家的想法，才能建構所有員工期待的最佳環境。薛副總經理進一步指出，員工是公司真正的「主人翁」，多年來，輝瑞傾聽員工需求、制定良好福利，願意全方位照顧員工，形成一個員工幸福、顧客滿意、公司營運良好的正向經營循環。

寶創科技以創新與服務打造 全球供應鏈

三大據點管理大不同，以全面遵法為通用原則

採訪撰文 卓佩君



不同裁切形狀的透明玻璃乍看之下沒有任何線路或電源，卻能隨心所欲地呈現各種發亮的字樣或圖案，從大樓的玻璃帷幕到商店的櫥窗展示及燈飾，吸睛效果百分百，這種嵌入 LED 光源及透明導體的科技玻璃正是寶創科技的領先技術。

寶創科技的客戶群遍布全球 85 個國家，橫跨建築、交通工具等不同產業，就連數一數二的化粧品集團如萊雅、怡佳和資生堂都在其列。為了就近服務客戶，寶創科技在美國、臺灣、中國的 3 個經營據點全部設有工廠，形成各有所長又能相互支援的全球供應鏈。

寶創科技游榮賢總經理表示：「我們的作法是當地生產、當地服務，因為我們許多客戶都是全球知名的企業集團，他們最重視的就是服務，而不是價格。所謂的服務包括品質和交期，這些都是協助他們提升競爭力的要件。」

堅守品質和交期，提升客戶競爭力

寶創科技的總部位於美國，百分之百主導及直接管轄位於臺灣及中國分公司。其中，美國總部以美洲市場為重，中國分公司專攻中國市場，至於臺灣分公司則服務歐洲、中東、北亞及南亞市場，針對客製化訂單則會根據三地工廠不同的專精技術來分配。

游榮賢總經理表示：「客戶最關心的是我們的產品能不能協助他們賺錢，例如：我們的商品創新能力就是能為他們帶來競爭力的關鍵指標，我們也希望為客戶提供最好的服務，特別要在研發及工程做好基本功。寶創科技體認到，愈是全球知名的大企業，對於服務品質的要求愈高，一有問題就必須立即

回覆及解決，確保交期更是首要之務。因此，幾乎每家重量級客戶都會要求實地參訪工廠，但他們最關心的仍是與交期及品質相關的環節，像是 ISO 體制、研發場地及人員素質。

彈性管理，順應文化及社會特質

目前，寶創科技的主力客戶群在建築業，含光學及電子功用的透明玻璃建材或燈飾可用於室內及室外，尤其建築物使用的玻璃建材通常在即將完工時才會安裝，交期必須夠快才不會影響交屋事宜。

汽車業則是寶創看好未來五年會大幅成長，積極投入的新產業因應不同產業、不同客戶的需求，寶創科技的產品相當多樣化，並以成品或半成品的形式交付給客戶。即使如此，寶創科技的產線不像電子業 24 小時無休運作，而是正常上下班制度，不需要輪班，連加班也很少見。反而是佔了公司人力 20% 到 25% 的研發團隊為了因應客戶需求，常有彈性上下班的情形。

分析美國、臺灣、中國三地的勞動條件，游總經理說：「我們三地的員工都擁有良好的英文溝通能力。但從內部觀點和文化特質而言，三地的管理制度其實不能完全相同。」美國的員工極為重視事情對錯，一向是直接提出個人意見，即使上司對下屬也要以溝通協調的方式來做事，無法以命令指派。相反地，中國的員工忠誠度不高也最難管理，如果採取溝通協調的方式，他們會以自己認定的邏輯或利益為優先，所以基層員工必須採

行命令式管理，清楚界定工作規則。

依法行事，免除潛在紛爭與風險

游總經理說：「最簡單也最不會出問題的作法就是一切按照法律及制度走，管理階層可以好好做事，員工也不會太有意見甚或找麻煩。因此，我們公司堅持合法做所有事，從稅務、工廠管理，乃至於員工相關的勞動法令，無一例外。」

這個堅持也適用於寶創科技在中國的分公司。他回憶剛在中國成立分公司時，總是被當地朋友取笑他們太守法會賺不到錢，但為時至今，中國分公司工廠裡的員工和主管百分之百都是當地人，總部只須控管金流，這就是守法的好處。他表示：「因為守法，中國的員工不會有私下行為、不會拿翹，也不敢亂來，反而更好管理。尤其當地外商最擔心稅務出問題，但因為我們一切合法，所以外籍主管都可以放心進出中國，不用擔心有突發狀況。」

無論是勞動、稅務等法律問題，寶創科技都是倚重當地的專業人士來提供協助，從外部觀點來看，美國和臺灣的勞動法規相去不遠，像是來自政府的定期勞檢就是相似之處，包括廠區、設備、消防和勞工作業環境，必須在合法範圍內持續改善及調整。對寶創科技而言，只要守法就能大幅減輕管理負擔及潛在風險。游總經理表示：「免除多餘紛擾就能讓公司專注於創新研發及服務客戶，持續確保高品質、高科技的優勢。」

全球供應鏈之尊嚴勞動 工作生活品質與優質成長

勞動部綜合規劃司科員 楊澤芳



根據國際勞工組織 (ILO) 報告，我國是全球供應鏈相關就業佔全部就業比重最高的國家之一，將近一半以上的就業人口受僱於全球供應鏈有關的工作，而且目前統計約有 50 萬名外籍人士在臺灣就業，再加上超過 30 萬名新移民，如何落實聯合國永續發展目標、維護勞動權益，成為非常重要的議題。我國雖非聯合國會員，但仍積極投入國際合作、參與聯合國永續發展目標之援助計畫。希望透過努力，讓各國瞭解臺灣有意願、也有能力為國際社會做出貢獻，並與各國成為永續發展的夥伴。

亞，到香港縫製，再把成品送至日內瓦銷售。全球供應鏈的出現，起因資本主義的興起，設法降低成本，同時與他人競爭。競爭不僅存在於企業與企業之間，更存在於各國勞工之間，演變成國家之間的競爭。

全球供應鏈內涵及勞動市場的挑戰與展望

全球供應鏈在定義上，即是透過原物料運輸，創造出商品或服務，進而交給消費者。其中，往往涉及跨境。如，羊毛來自奈及利

全球供應鏈創造就業機會，政府秉持歡迎態度，但同時可能對尊嚴勞動造成負面影響，如在工時、工資、勞工的結社自由上，甚至衍生童工、家事勞工等問題。值得注意的是，為吸引外資，政府會設立加工出口區，對企業放寬限制，無須遵守勞動基準法，甚至影



響勞工組織工會的權利，如孟加拉加工出口區法律禁止組織工會。

因此全球供應鏈對勞工產生風險大致為：（一）經濟風險，即企業聽命於控制企業，企業未必會做出對自己最好的決定，對勞工最不利；（二）期待風險，如勞工調動，年資之計算及僱傭關係之認定；（三）公決風險，傳統上透過勞工團結爭取勞動權益的方式，某程度上失去了意義，因到底要與誰談判。

全球供應鏈帶來新興的資本主義分工策略，在全球化發展下，因技術及結構產生變化，使得供應鏈發生了無法想像的變化，不同的國家、企業呈現複雜的網路與整合。供應鏈的發展，會更鞏固全球化時代跨國企業的主宰與定義功能。跨國企業可以定義一個國家的經濟政策、產業政策，甚至可以決定政治決定。聯合國指導綱領希望企業能保障人權，包括勞動人權，但供應鏈產生結構性的影響，會催生及強化企業組織策略多元，加劇內部

及外部彈性策略。在此發展下，勞動、勞工當然更為複雜，勞動關係直接受無法掌握的因素所影響。

國際勞工組織（ILO）對全球供應鏈政策及措施

國際勞工組織的使命為促進尊嚴勞動、社會正義。2013年孟加拉紡織大樓倒塌事故¹及2012年巴基斯坦工廠大火事故²敲響警鐘，社會看到全球供應鏈的運作方式，勞工不應被剝削，故國際勞工大會上開始討論此議題。2016年國際勞工大會亦對此議題進行討論，讓勞、資、政三方代表瞭解，參與全球供應鏈的同時，應使所有人都獲得尊嚴勞動，是未來採取行動的藍圖。

全球供應鏈下的勞工權益保障問題，國際勞工組織理事會檢視之前做出的結論，規劃了2017-2021年計畫。不僅促請各機構對此進行努力，自身亦要領導，盼能通過此五年計畫改善此問題。

- （一）設置強大的資料庫，以收集資料，進行研究及分析，喚醒社會對尊嚴勞動之重視。
- （二）政府提供特定服務，強化政府的能力，以確保供應鏈遵守尊嚴勞工原則。許多國家已制定相關法令，但可能基於能力問題或政治考量，而未確實實施。政府須協助企業具備更高能力來落實此原則。

¹http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_218693/lang-en/index.htm

² http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_189556/lang-en/index.htm

- (三) 推動社會對話，工會須有強大力量。
- (四) 從國家層級著手，協助會員國制定和實施相關政策。對於改善尊嚴勞動問題，政府扮演主要角色，國際勞工組織從旁協助。
- (五) 加強與聯合國機構合作，推動一致性的政策。

政府應扮演何種角色：

- (一) 強化勞動行政與勞動監察系統，如培訓視察員。
- (二) 推廣工作權，特別是在加工出口區。
- (三) 用公共採購方式來推動勞動基本權利。
- (四) 確保企業執行勞動基本原則，特別是移民、家事勞工、約僱勞工等。
- (五) 避免強制勞動。根據上週國際非營利組織 KnowThe Chain 的報告，發現只有少數公司處理勞工剝削問題，大多公司忽視此問題。



此外，國際勞工組織制定一系列的勞動計畫。2017 年將由國際勞工局舉辦三方會議，推動方案，尤其將針對加工出口區提出方案。2018 年 ILO 將舉辦跨境會議，邀請區域的工會組織及雇主組織共同參與。2019 年國際勞工局將舉辦會議，檢視方案進行 2 年後的進展及所發現的問題。國際勞工組織也將擴大合作方案，如 Better Work、企業可持續發展計畫 (SCORE)，推動企業遵守勞動標準。永續發展不僅限於經濟成長，亦須涵蓋社會成長，在經濟及社會層面獲得公平成長，須有強而有力的勞動市場，接受國際標準，推動好的工作環境。

結語

我國一半以上的就業者工作性質與全球供應鏈有關，在全球供應鏈下，為滿足優質人力的供應積極推動技職的教育訓練，培育勞工技能，增加競爭力；提升勞工生活品質及增進工作者優質成長的勞動條件。

政府應致力於 (一) 創造一個公平的競爭環境；(二) 透過外部稽核，勞資對話、社會對話機制等，促使企業更投入勞工的工作生活品質的保障；(三) 推動優質成長的策略，包括公司夥伴策略或公共工程採購制度、投資契約的規範能提升人力資源的發展；(四) 透過自由貿易協定簽定多邊或區域貿易協定的勞工條款，落實國際勞工組織的相關公約或宣言，如 TPP 中就有勞工專章，針對勞工的團結權、協商權都有要求相關保障，且禁止使用童工、禁止就業歧視、禁止強迫勞動。

從 ILO 第 87、98 號公約探討 臺灣勞動三權保障

中國文化大學勞工關係研究所研究生 李詩韻



壹、前言

ILO 勞動核心基準是由勞、資、政三方共同參與，透過協商、討論後所形成的共識，具有一定程度的普世性和必要性。各國一般亦多在其憲法上承認勞工之「勞動三權」，即團結權、協商權和爭議權，其中又以團結權為保障協商權和爭議權之基礎，因勞工唯有在團結權受到充分保障時，才得以組織強有力的勞工團體，據以與雇主及其團體進行協商或爭議行為實現其生存權與工作權。

臺灣解嚴前，政府對結社自由採嚴格限制，故勞工運動並不興盛，常被詬病花瓶工會或豆腐工會，解嚴後始逐漸發展，但政府於勞動法制定上仍呈國家統合模式，為發展經濟，國家常介入干預勞資關係，例如工資政策，對工會採管理、監督及控制的保守立場等；對勞工權利偏重個人勞動條件保障，如工資、工時、退休金及法定解僱保障事由等，而對集體勞工權利，如組織工會、團體協商及爭議行為，顯相對不足。認為目前臺灣勞動三法尚有不符 ILO 國際標準之虞，如單一工會組織、工會登記制、必要服務條款等問題。

貳、ILO 第 87、98 號公約原則與臺灣 勞動三法的相關規定

一、1948 年 ILO 第 87 號「結社自由及保障組織權利」公約

- (一) 凡勞工與雇主，均有權且不需經事前許可成立組織，並依組織之章程參加其自己選擇之組織，不應有任何差別待遇。
- (二) 勞工組織與雇主組織，均有權制定組織章程與規則，自由選舉代表、規劃其行政與活動，並擬訂計畫。政府機關不得對權利之行使有任何之限制，或妨礙其合法之行使。
- (三) 行政機關不得解散勞工組織與雇主組織，或暫停其活動。
- (四) 勞工組織、雇主組織及其聯合組織，均不得有上述各條款之限制情形。
- (五) 勞工組織與雇主組織，均有權成立並參與聯合組織，並且皆有權參與國際性勞工與雇主組織。
- (六) 勞工與雇主及其組織，於行使本公約規定之權利時，應遵守當地國法律，一如其他人民或組織。當地法律不得損害、或用以損害本公約規定之各項保障。
- (七) 本公約規定之各項保障，對軍隊或警察之適用，其範圍應以國家法令規章定之。
- (八) 本公約所稱「組織」，係指任何以促進及維護勞工或雇主利益為目的之勞工組織或雇主組織。
- (九) 凡施行本公約之國際勞工組織會員國，應採取一切必要與適當之措施，確保勞工及雇主得自由行使組織權。

二、1949 年 ILO 第 98 號「組織權及團體協商權」公約

- (一) 勞工在就業上應充分享有，不受歧視工會行為之保障。此保障應特別適用於下列行為：
 1. 以勞工不得參加工會或必須退出工會，作為僱用條件。
 2. 因勞工為工會會員，或於工作時間外，或經雇主同意後在工作時間內參加工會活動，因而解僱勞工或為其它不利勞工權益之行為。
- (二) 勞工組織與雇主組織應充分享有，其在組織之設立、活動、或管理方面，免受彼此職員或會員之任何干擾。

應注意的是，凡旨在促進設立受雇主或雇主組織控制之勞工組織，或對勞工組織予以財務或其他方式之支持，以冀使該勞工組織受雇主或雇主組織之控制者，應視為構成干涉行為。

- (三) 凡有需要，應設置適合國情之措施，鼓勵並促進雇主或雇主組織與勞工協商機制之充分發展與利用，俾經由團體協約訂定勞動條件。
- (四) 本公約所提供的保障，於軍隊及警察之適用時，其範圍應以國內法令規章定之。
- (五) 本公約不涉及從事國家行政之公務人員的地位，亦不得解釋為損害其權利或地位。

三、我國勞動三法的相關規定

(一) 團結權在憲法的定位

我國勞工的基本權應是從憲法第 14 條規定人民有集會及結社之自由，以及憲法第 15 條保障人民的生存權、工作權而來¹。其中，結社自由意在保障人民為特定目的、理想或利益，在共同的意志下自由且自主地組織團體以及參與其活動之自由，各種不同性質的人員透過自由結社，形成社會上各種不同的組織、團體，而由勞工所組成的團體即是工會。

另有學者也認為不能僅從自由權的概念來理解勞工的團結權。如學者黃越欽認為，勞動者的團結權乃是生存權之重要部分²；學者謝瀛洲主張，基於國家對人民工作權之保障，應准許勞動階級組織工會，藉團體之力維護



其利益³；學者陳新民則認為，勞動者團結權乃兼具有自由權與社會基本權的雙重特性⁴等⁵。

可見，勞動者團結權其性質非單純的自由權，而是關乎保障勞動者生存權、工作權的人性尊嚴之維護。唯有透過團結權，相對雇主處於經濟弱勢地位的勞工，才能獲得與雇主或其團體均等的抗衡及談判力量進行協商，甚至是透過爭議行為，以爭取改善勞動條件與工作環境，實現維護其權益之可能。

因此，勞工團結權的內涵應為：自由組織及自由選擇加入特定工會的權利、締結團體協約或進行爭議行為，以改善勞動條件與工作環境和確保團體之生存及活動自由之權利。

(二) 勞動三法相關規定

團結權	工會法：第 4、6、7、9、11、14、28、31、35、45 條
協商權	團體協約法：第 6、12、23、24、32 條
爭議權	勞資爭議處理法：第 25、53、54 條

1. 黃越欽，2006，勞動法新論，頁 57。

2. 黃越欽，1991，勞動法論，國立政治大學勞工研究，頁 282。

3. 陳抗生，1972，我國工會之法律地位（下）勞工研究季刊，26 期，文化大學勞工研究所，頁 62。

4. 陳新民，1991，憲法基本權利之基本理論（下），三民書局，頁 111。

5. 梁智賢，2008，從團結權論單一工會組織之合憲性—自高雄高等行政法院 94 年度訴字第 542 號判決談起，法務部司法官學院。司法新聲，第 48 期學員法學研究報告，頁 267。



參、ILO 第 87、98 號公約與臺灣相關 勞動法之問題與討論

一、單一工會組織的限制

(一) ILO 第 87 號公約之看法

未明文對於單一工會組織型態之禁止，但明確要求人民參加工會，必須有自由選擇的權利，雖認為單一工會組織不必然違反自由結社原則，亦應有多元工會之可能性，而單一工會之形成，應基於共識下所自然產生，不宜立法強加規定。

然我國工會法第 6、7、9 條，同一廠場同一企業內以組織一個工會為限及強制入會的規定，即採單一企業內工會制，是只此一家別無分號的選擇，與第 87 號公約之意旨相違背，顯不符國際勞動核心標準的自由精神。

(二) 工會法單一工會組織限制級與工會安全條款之合憲性

1. 積極的結社自由之真義與勞動者團結權的核心，即在於組織與加入勞工團體的自由選擇。而工會法第 6、9 條明文規定採單一工會組織，即當勞工欲組織工會之法定區內（同一縣市或同一企業廠場內）已有工會存在時，則該勞工即失去自由組織工會的權利。

2. 又依工會法第 7 條強制入會規定（工會安全條款），該勞工只能加入既有工會，也不能依自己的自由選擇而加入其他工會，亦無法另立門戶，應已限制勞工依憲法第 14 條所保障的結社自由權利。

3. 而團體協約法第 12 條第 1 項第 2 款，明訂團體協約得約定企業內勞動組織之設立與

利用、就業服務機構之利用、勞資爭議調解、仲裁機構之設立及利用。其中涉及之僱用廳條款，即雇主須僱用工會推薦之人，雖為工會安全之故，卻侵害非工會勞工之工作權，恐亦有牴觸憲法第 15 條保障人民生存權、工作權之虞。

觀我國廠場工會常易導致工會規模小，勞工不易團結相當力量以對抗資方之強勢，實務上，不僅可能讓雇主有機會運用其影響力獲得操控或阻礙工會發展空間，也讓勞工失去自由另行組織或選擇加入其他工會的可能性；雖符合團體協約法第 6 條第 3 項規定之產職業工會亦有協商權，但企業內工會仍是單一工會組織，若既有工會滿足不了勞工權益需求時，組織新工會或可供選擇加入其他工會的權利，是有必要充分保障的。

因此，允許一個工廠或企業內或一個行政區內若同時存在多個工會（如美國工會），朝向多元化工會發展應可促使工會彼此良性競爭，有利工會進步以及勞工權益促進。故認為我國的廠場工會有牴觸憲法第 14 條之疑義，並且在應優先遵守憲法的義務下，單一工會組織限制是否有其必要性值得討論。

二、依 ILO 公約於結社自由的基準及其專家委員會所建立原則摘要來看。

（一）勞工與雇主不受差別對待，享有設立且不須經事前核准與參與自選組織之權利。

1. 自由行使工會權包括：在法律與實務上，對於結社的權利，不得（因種族、國籍、性別、



婚姻狀況、年齡、政治派別或政治活動之不同)而有所差別；設立組織無需事先取得批准；自由選擇加入組織的權利。

我國工會法第 6、9 條之單一工會組織及第 6 條第 1 項限制教師組織企業工會規定、第 7 條之強制入會的工會安全規定，以及第 11 條第 2 項規定組織工會須採登記制，使行政機關對組織工會具有許可、指導與監督之權，對不符規定之工會可予以解散或拒絕成立，恐均已限制勞工組織工會的自由，皆應已明顯與 ILO 第 87 公約意旨相違背。

2. 第 87 號公約規定的保障，應適用勞工與雇主，不得有任何差別待遇。公約中規定的唯一例外為軍隊與警察。禁止特定類別的勞工，如公務員、管理階層員工、家務勞動者或農業勞工，享有組織權的規定，此違反公約的明示規定。

我國工會法第 14 條規定，代表雇主行使管

理權之主管人員，不得加入該企業之工會。恐有限縮管理階層人員自由加入工會權利，違反公約的明示規定之虞。

3. 勞工與雇主設立自選組織的權利，特別是指自由決定下列事項的權利：組織的架構與組成；在任一企業、職業或行業設立一個或多個組織；以及設立聯合組織。依據此項原則，雖然強制實施工會組織多元化，並非公約的目標，即使過去工會運動曾朝向一元化的方向發展，公約也允許組織的多元化。據此，法律不得有直接規定工會制度一元化，或有壟斷性工會的情形。

我國工會法第 6、9 條之單一工會組織條款，已明顯違反該公約規定於法律不得有直接規定工會制度一元化之原則。

4. 對於會員最低人數訂定過於嚴格的限制，亦違反第 87 號公約的規定。

我國工會法第 11 條第 1 項規定勞工須三十人以上方得組織工會，使近半數勞工無法組織工會，恐有違反第 87 公約之虞。

(二) 工會之行政管理權

1. 若法律對於會員會費定有最低額度的限制，或規定工會應向聯合組織繳納一定比例的工會基金，或要求某些財務運作，例如收受國外基金，需經政府機關核准，則此法律即有違反公約第 87 條之虞。

我國工會法第 28 條第 2 項明訂工會經費來源，其入會費，每人不得低於其入會時之一

日工資所得。經常會費不得低於該會員當月工資之百分之零點五。即明顯違反公約第 87 條規定。

2. 若行政機關有權對於組織的帳冊或其他文件進行查核，或得於任何時間進行調查並要求提供資訊，或行政機關為唯一有權監控該組織者，或法律明文規定該監控權由單一中央組織行使，則上述情形皆有違反公約第 87 條之虞。

我國工會法第 31 條規定，工會應於每年年度決算後 30 日內，將工會幹部、會員入出會等名冊、財務報表及會務及事業經營之狀況等事項，報請主管機關備查。且工會未依前項規定辦理或主管機關認有必要時，得限期令其檢送或派員查核。恐有違反公約第 87 條之虞。

三、複數工會團體協約代表之妥適性

若隨著單一工會組織限制的放寬，朝向多元工會發展後將面臨複數工會團體協商與適當代表的問題。例如：在日本，二人以上即可成立工會，且對於同一區域內所並存的各個工會，均得為其各自會員與雇主進行團體協商⁶；在美國，則由國家勞資關係委員會





(NLRB) 以該區全體勞工匿名投票方式，得票過半數的工會即取得該區所有勞工團體之協商代表權，且雇主有與此代表工會進行協商的義務，所協商的團體協約即適用其所有勞工；在我國，團體協約法第 6 條第 4 項則對於複數工會協商代表規定採依比例推派產生。實務上不容易推派產生且其代表是否具有相當程度代表性？但明訂雇主對於符合一定比例代表性之工會，不得拒絕協商。

再者，勞資雙方協商代表是否均應具備相當程度的代表性、妥適性，方能享有協商權？例如：當教師工會與學校團體協商時，一般若以校長為雇主團體協商代表，但因實務上公立學校行政、人事及財務權向為主管機關教育部或地方教育局掌握，那麼校長於協商談判中是否能擁有足夠的決策權？堪為妥適的代表人？故，若能參考各國規定以及衡量我適當國情，建立適當協商代表規範，未來複數工會團體協商時，將使大多數勞工得以

更為迅速有效地獲得團體協約之保障。

四、我國罷工與必要服務之妥適性

(一) 國勞公約必要服務之定義與相關規範

87 號公約雖未明確指出罷工權為工會之爭議權及明訂結社權應包含罷工行為。但國勞大會於 1957 年國際勞工組織會員國廢除反工會立法之決議與 1970 年關於工會權利及其與公民自由之關係之決議，均強調會員國應明確保障工會基本權利（如罷工權）。ILO 之專家委員會及結社自由委員會也對罷工權行使的相關原則提出意見⁷：

1. 組織權應包括舉行工會會議的權利、工會幹部進入工作場所以及與管理階層溝通的權利、工會組織舉辦的某些政治性活動、罷工權以及概括而言，任何與捍衛會員權利有關的活動。

2. 公、私部門的工會及其聯合組織的和平罷工權，應被承認；除下列類別的勞工或下列情形外，不得禁止本項權利或對本項權利

6. 吳慎宜，1989，日本團體協商中不當勞動行為之研究—就團體交涉而言，勞工論叢，第 5 期，頁 59。

7. 楊兆豐，2012，罷工必要服務的規範與實踐，中正大學勞工關係研究所，頁 3。



作出重大限制：軍隊與警察；以國家名義行使公權力的公務員；從事定義下必要服務的勞工（該必要服務之中斷，將危及全體或部分人口的生命、個人安全或健康）以及國家發生嚴重危機。

3. 法律規定的合法罷工條件應合理，且不得對工會組織的行動方式有實質限制。

4. 認為行使罷工權的前提，包括應有預告期、應先善用調解與自願仲裁之爭議處理機制、應以匿名方式並經過適當民主程序與人數之同意、於特殊情況下應提供最低服務、應注意罷工過程之人員與場所安全以及應維護非罷工者之工作權利等。

可知，ILO 認為罷工權是勞工之基本權利，除軍隊及警察除外，無論公共服務部門或私部門之勞工，均應享有罷工權，但在嚴格定義下的必要服務產業勞工，得限制其罷工權，其罷工之前提則是必須提供最低服務，強制仲裁只能用於必要服務事業之勞資爭議，且不應以強制仲裁來取代協商之各種手段。

依 ILO 專家委員會定義之必要服務為「一旦服務中斷，其結果將危及全部或部分人民的生命、人身安全或健康的服務」（國際勞工組織，1983b：第 214 段）。而在嚴格定義下的必要服務，包括醫院部門、電力服務、供水服務、電話服務和航空管制，其罷工權應受到限制甚至禁止；認為禁止非嚴格定義下的必要服務產業之勞工罷工並不適當。

而支持必要服務勞工罷工權正當性的最低服務，是指在嚴格定義下的必要服務事業或產業之勞工應提供服務使用者的基本需求和設施安全運行或不被中斷。但實務上，認定最低服務內容標準認知不一，若從寬認定，可能導致減弱其罷工力道，失去對資方施壓以促成協商意願之虞，而阻礙了必要服務事業勞工行使罷工權。

（二）我國勞資爭議處理法於罷工與必要服務之相關規定

1. 勞資爭議處理法第 53 條第一項明訂，勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為；

權利事項之爭議，不得罷工。

由前述 87 號公約、專家委員會與結社自由委員會對於罷工權行使所表示意見來看，雖認為罷工權的行使前提應先善用調解、仲裁機制，但罷工原則僅提到對於職業類別（軍隊與警察、以國家名義行使公權力的公務員及從事嚴格定義下必要服務的勞工）、政治性罷工，才能禁止或作出重大限制，未對於是否為權利事項之爭議項目有所規定。因此，該條文對於權利事項不得罷工之規定應有限縮罷工權行使之虞。

2. 勞資爭議處理法第 54 條 2 項，規定教師及國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工禁止罷工。

ILO 專家委員會對罷工權行使原則之意見，僅認為軍隊、警察與以國家之名執行公務之公務員不得罷工，其他公部門與私部門之勞工均應享有罷工權利。可見，勞資爭議處理法第 54 條第 2 項禁止罷工對象之規定明確違反該公約主張。

3. 依勞資爭議處理法第 54 條 3 項規定，影響大眾生命安全、國家安全或國家重大公共利益之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工；包括水、電、燃氣、醫院以及經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證 期貨交易、結算、保管事業及其他辦理系統業務事業。該條文第 6 項又規定前 2、3 項所列機關及事業之範圍，由中央主管機關會同其主管機關或目的事業主管機關定之。

其中，除非有影響國家重大公共利益與危害人民安全及健康有重要關聯，否則應不符國際勞工組織嚴格定義下的必要服務，而僅可能是被允許罷工的基本公共服務，但前提是須提供最低服務。可見我國的必要服務條款所規定的範圍應已較國際勞工組織為擴大，且必要服務事業的範圍又是由具雇主身分的中央主管機關與目的事業主管機關決定，在球員兼裁判的情況下，是否有嚴重侵犯勞工的罷工權之虞。

4. 依勞資爭議處理法第 25 條第 4 項規定，地方主管機關對於調整事項之爭議經調解不成立者，如直轄市或縣（市）主管機關認有影響公眾生活及利益情節重大，或應目的事業主管機關之請求，得依職權交付仲裁，且一經仲裁，不得罷工。

承前述，所謂影響公眾生活及利益情節重大的定義，如果不是經由客觀公正之第三人或獨立機構認定，亦或未經當事勞資雙方協商，而是交由地方縣市主管機關與目的事業主管機關認定，賦予其直接介入罷工的權利，將嚴重妨礙工會行使罷工權。

其次，我國勞資爭議處理法中對於罷工的原則、禁止對象以及罷工程序中的必要服務及仲裁機制均有規定。如禁止教師與國防事業勞工之罷工、必要服務指定事業勞工若無訂定最低服務條款可由任一方向交付仲裁，以及國家發生重大災害或有發生之虞亦可交付仲裁。



第一，必要服務涉及的最低服務必須仰賴相關領域專家，才能評斷何為必要服務，何為非必要服務？又何為必要服務之職？必要服務又應提供哪些具體的服務？以及提供最低服務的最低人力需求？等複雜內容。更何況無論政府、工會與雇主及其團體對於何謂必要服務勢必有許多認知不一、意見不同之處，顯然此指定必要服務事業項目對罷工權已設下一道限制。

第二，必要服務事業範圍又是由球員兼裁判的政府決定，缺乏徵詢勞資意見的強制機制，讓政府有介入爭議行為仲裁的空間，試問如何確保工會的罷工權利？此為罷工權的第二道限制。

第三，若無法完成必要服務條款協商，則雇主要求或政府以影響國家公共利益為由交付仲裁，一經仲裁不得罷工，無疑又是罷工權的第三道限制。故此仲裁機制應有過度擴張而影響勞工罷工權之虞。

目前我國被指定為必要服務事業單位的工會或資方，尚未聞有具體必要服務的協商，而缺乏必要服務協議，則該事業單位工會不得罷工。於此，資方便無須擔心工會罷工威脅，而積極簽訂必要服務條款了。可見，勞資爭議處理法無論從罷工的原則、程序以及仲裁取代罷工的規範，均有礙勞工爭議權的行使，恐有不符 ILO 國際公約規範原則之虞。

參考資料

1. 行政院勞工委員會，2010，國際勞工公約，頁 311-313、頁 355-358。
 2. 洪維哲，2012，臺灣團體協約的立論與實務，國立政治大學勞工研究所碩士論文。
 3. 徐國溢，2014，從國際核心勞動基準探討我國勞動人權保障，臺灣勞工季刊 39 期，頁 6-23。http://readopac1.ncl.edu.tw/nclJournal/search/detail.jsp?sysId=0006787335&dtId=000040&search_type=detail&la=ch
 4. 徐遵慈、賴婉妮，2010，美國未來簽署 FTA 可能採納勞工標準方式對我之影響研析及我方談判立場預擬暨推動臺美 FTA 案之簡報建議，中經院臺灣 WTO 中心，中經院編號：960403。
 5. 梁智賢，2008，從團結權論單一工會組織之合憲性—自高雄高等行政法院 94 年度訴字第 542 號判決談起，法務部司法官學院。司法新聲，第 48 期學員法學研究報告，頁 263-277。
<http://ja.lawbank.com.tw/treatise2.aspx?id=302>
 6. 焦興鏞，2008，國際勞動基準之最新發展趨勢—已國際勞工組織之近期努力為例，國家政策基金會。<http://www.npf.org.tw/2/5213>
 7. 楊兆豐，2012，罷工必要服務的規範與實踐，中正大學勞工關係研究所。
 8. 魏千峰，2006，亞太人權與勞動法—以日、韓、臺、新、中等國為限，勞工研究第 6 卷第 2 期，頁 87-98。
-