



勞動三法 正式上路

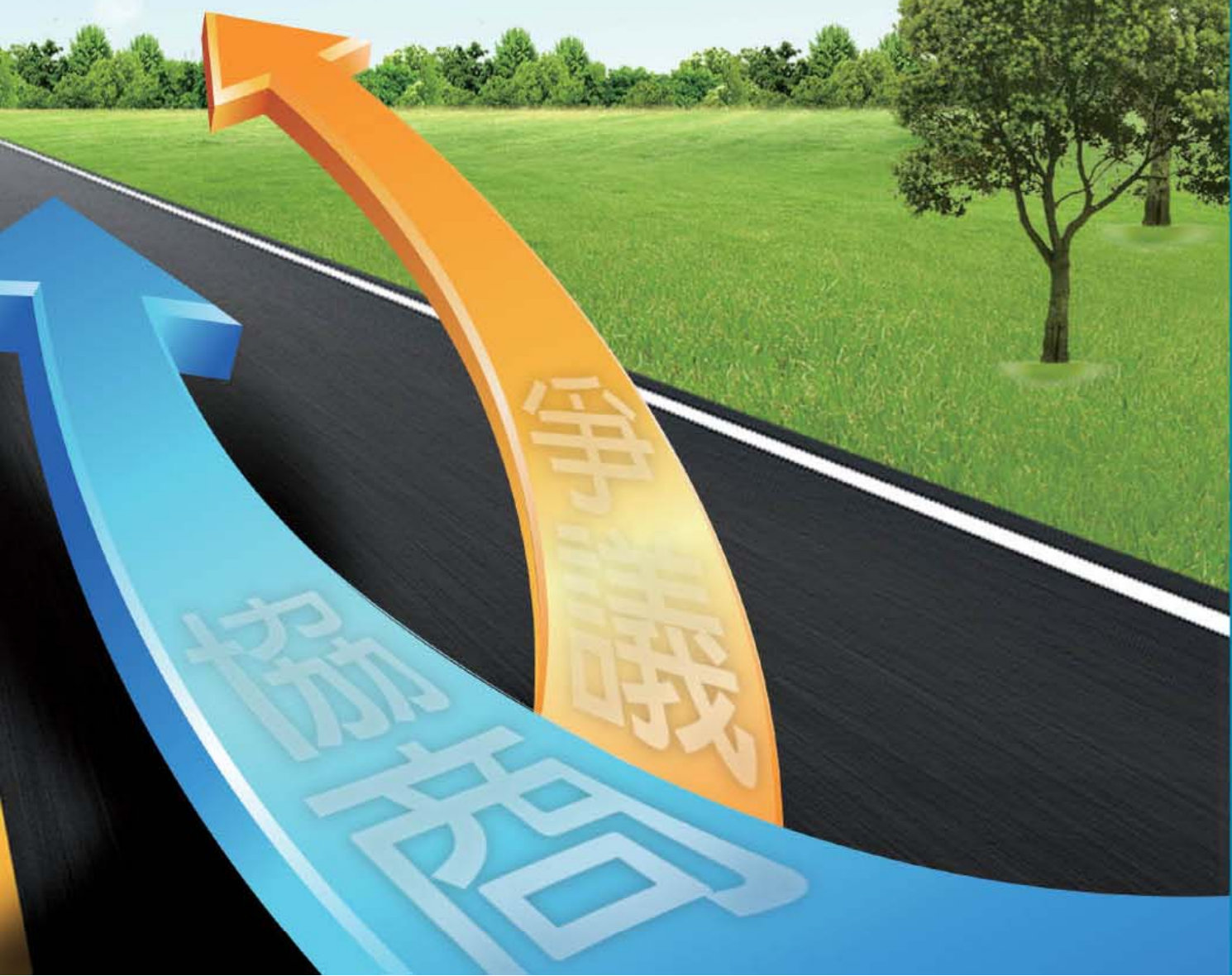
迎接勞動人權新紀元

勞動三法

今（100）年5月1日勞動三法正式上路，同時宣告勞資關係新時代的來臨。

新修訂的《工會法》強化工會體制，保障勞工權益；《團體協約法》和《勞資爭議處理法》則建構勞資誠信協商與勞資爭議處理機制。

勞委會主委王如玄表示，新勞動三法的核心價值，就是協助工會力量茁壯，保障勞動三權，實現社會的公平正義。勞委會將更致力於打造人性、安全、平等、尊嚴的勞動環境，迎接全球化新局面的挑戰。





勞動權益邁入新紀元 專訪勞委會主委王如玄

採訪撰文 陳慧敏
攝影 游家桓



建國百年的5月1日勞動節，新勞動三法正式實施上路，台灣的勞資關係制度將邁入另一歷史的新階段，而明年（101）年元旦，勞委會將正式升格為勞動部，進行重大的組織變革與調整。勞委會主委王如玄接受本刊專訪，針對勞動法制和勞動部組織的兩大變革，詳述變革的內容，並分析政策背後的思維與願景。

王主委指出，新勞動三法上路的核心價值，就是協助工會力量茁壯，保障勞動三權，實現社會的公平正義，而勞委會升格勞動部之後，將致力加強橫向聯繫，提升行政效率，將致力打造人性、安全、平等、尊嚴的勞動環境，提升台灣勞動競爭力。

升格勞動部的四大組織變革

經歷多年規劃，勞委會將於明年元旦正式升格為勞動部。王主委表示，在全球化挑戰及勞動保障的國際風潮下，勞委會升格為勞動部，代表政府為了提升台灣勞工的國際社會競爭力，因應經貿全球化浪潮及產業升級，進行組織通盤改造，勞動部升格將有四大組織變革。

第一項革新，是新成立的「勞動力發展署」。王主委說，全球化時代，國家經濟發展來自於優質的勞動力及技術創新，各國勞動政策的趨勢就是如何開發、提升與運用勞動力，勞動部因此將成立勞動力發展署，將過去散落在職訓局、勞委會中

部辦公室的職業訓練、就業輔導、證照、創業等四大業務，整合在勞動力發展署，讓勞動力充分運用，促進經濟永續發展。勞動力發展署不僅整合中央資源，也將整併職訓局所屬的就服中心和職訓中心，未來各地將成立北基宜花金馬、桃竹苗、中彰投、雲嘉南、高屏澎東等五個分署，全方位服務地方民衆。

第二項變革是成立「職業安全衛生署」，將整合職業災害的預防、補償、重建等三大環節，架構國家級的安全衛生制度。王主委對這項革新帶著深切期許，她說：「以往的職安部門僅僅都是做檢查、做預防，未來業務整合後，當承辦單位看

到職災血淋淋的個案，更能深刻體會預防的重要性，反饋修正預防和勞動檢查的方法與內容，職災制度可藉此進入正向循環。」在重建方面，未來職業安全衛生署將負責職災勞工的生理重建、心理重建、社會重建、職能重建、職業重建，「這種全面性的支援照護體系，可以讓職災勞工獲得全面的保障。」此外，勞動部也將設立「勞動及職業安全衛生研究所」，屬於智庫性質，進行勞動政策及職業安全衛生等事項，從事與實務工作相關的研究工作。

第三項變革是新設「勞動法務司」。王主委說，以目前勞保投保人數約900萬人計算，超過一半的台灣人都有勞資關係，生活與勞動法規息息相關，為求因應快速變動的勞資關係及大量增加的勞資爭議，勞動部整合原本的訴願會、法規會。

王主委指出，勞動法務司成立之後將有兩個重點，第一是，納入大批專業的法律人員，參與勞動權益相關法令制度的建構、設計與規劃，第二是，針對新勞資爭議處理法增列不當勞動行為之裁決機制，勞動部設立裁決委員會，受理不當勞動行為案件，而勞動法務司專責設立不當勞動行為裁決和勞資爭議仲裁科協助其運作，可加速爭議處理速度，以保護工會幹部，或防止勞工籌組工會時受雇主打壓。對於國公營事業機構所發生之調整事項勞資爭議案件，能夠透過仲裁機制，快速處理，未來設置之勞動法務司所處理之任務具有相當程度之準司法屬性，具體落實保障勞工權益。



王主委期許職業安全衛生署的成立，能建構全面性的支援照護體系。

第四項革新是整合勞工保險制度與管理業務。王主委說，未來將設立「勞動保險司」和「勞動福祉退休司」，負責擬定、架構與監理勞保和退休政策與勞動基金運用策略，設立「勞工保險局」和「勞動基金運用局」，兩個業務單位及兩個機關成為勞工保險制度的「鐵四角」。其中，勞動基金運用局將管理勞退、勞保等七大基金，投資資源共享，讓投資回歸專業，並發揮整體運作的綜合效益，提升勞動基金的長期績效，而勞工保險局則不再涵括投資業務，專責於勞保的收支保管，致力改善行政流程等便民措施，王主委舉例說，「勞保局已經像7-11，未來網路上可以預約取件時間，讓民眾洽公更為便利。」

實施新勞動三法的時代意義

新勞動三法在今年的五一國際勞動節正式實施，可以說是勞工權益的里程碑，尤其是工會法已有80年的過時法制，實施新《工會法》的時代意義更為重大。王主委說：「新勞動三法最大的意義，是重新建構集體的勞資關係，讓工會組織具備自主性，在勞資集體協商時，勞工能夠站在與雇主平等的立足點，爭取合理待遇的工作環境。」



王主委舉例說，行政院院長吳敦義為了拜託企業界加薪，與企業家喝咖啡，企業家抱怨政府管太多，提出勞資關係應是「一個願打、一個願挨」，企業開出新資，勞工不能接受，頂多就是不來上班，政府不應介入，陪同出席的王主委當場反駁業界說詞。她解釋，在當前的社會結構下，勞工和工會力量微弱，勞工接受低薪工作，只是迫於無奈，委曲求全，政府不可能任由勞資雙方勢力懸殊，導致貧富差距拉大，反而造成社會不安。

新《工會法》健全工會力量促進工會多元化

王主委認為，要打破現實的社會結構，只有兩個方法，一是國家介入來保障勞工權益，二是透過修改《工會法》，增強工會組織，工會組織自然形成平衡力量，透過對等的集體勞資協商，產生不同產業的自然生態。過去工會力量微弱，要靠政府介入，修訂新的《工會法》之後，是政府透過改變制度，讓工會組織更健全。

然而，王主委強調，新勞動三法實施之後，勞工和工會必須扭轉舊的思維，改變組織思維與作法，否則勞工就像小鳥在籠子關太久了，即使籠子被拿掉，也忘記如何飛翔，無法意識到勞工組織力量可以茁壯。

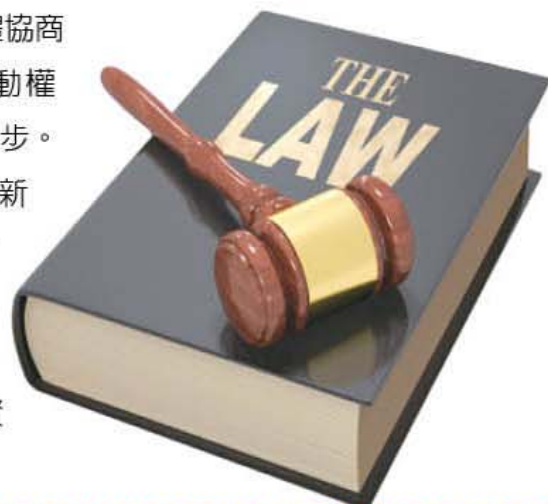
新《工會法》規定工會分為企業工會、產業工會和職業工會，其中，「企業工會」打破原工會法的廠場型工會侷限，除了單一事業體可設工會之外，並允許控股集團、母

子公司、關係企業等勞工籌設工會。王如玄解釋：「企業工會定義放寬，可讓工會多元化。」各事業體勞工的個別利益，可以透過個別工會去談，若牽涉到控股集團勞工共同利益，則可透過控股集團工會來爭取。此外，勞工依照利益組成不同層次的企業工會，未來企業進行整併時，企業工會會有更大的發言權，捍衛勞動權益。

新《工會法》新增「產業工會」，勞工可以結合相關產業的勞工組成工會。王主委說，勞工加入廠場工會過去易受雇主打壓，同一產業的勞工可共同籌組工會，迴避單一雇主對工會的打壓，比如，新竹科學園區企業雇主大多不願員工籌組工會，增設產業工會之後，已有竹科員工打破廠場限制，迴避單一雇主的壓力，籌組成立台灣電子電機資訊產業工會。同時，台灣擁有許多30人以下的小事業單位，原本難以籌設廠場工會，如今都可加入產業工會，擴大勞工組織範圍。

民國84年通過《教師法》修訂，允許教師成立教師會，開放教師結社權，但仍限制其爭議權與協商權；新《工會法》允許教師籌組產業工會與職業工會，賦予教師行使集體協商權，教師的勞動權益往前邁了一大步。

不過，新《工會法》並未開放教師籌組企業工會，新修訂的《勞資



爭議處理法》則規範教師不得罷工。王主委解釋，這是考量到教育體系的正常運作影響社會極深，加上台灣教師族群的薪資等勞動待遇仍由立院把關，教師已擁有選任校長等權利，權利條件與國外情況不同，因此限制教師的團體協商權和爭議權。

王主委說，根據國外工運的經驗，教師工會具備知識和力量，未來可望成為台灣工運重要的力量，「我對教師工會最具信心，比較擔憂的是民營企業勞工，他們較為弱勢，更需要政府幫助。」

此外，外勞原本就可以加入工會，但舊《工會法》卻規定理事、監事必須具備中華民國國籍且年滿二十歲，致使外勞團結權受限，也降低外勞加入工會意願。王主委說，本次新《工會法》考量國際勞工公約精神和國民平等待遇原則，這也是呼應馬英九總統簽署《經濟社會文化權利國際公約》、《公民與政治權利國際公約》，因此，刪除現行條文工會理事、監事必須具備中華民國國籍的限制，國際勞動人權向前邁進一大步。

舊《工會法》雖然也有不當勞動行為規範，但無罰則，主管機關認定相當困難，難以執行。新《工會法》對於資方打壓勞工加入工會或打壓工會幹部，都明列為不當勞動行為態樣，可令雇主限期改善，若不改善，可按次連續處罰。

針對不當勞動行為認定，王主委表示，以往的處理機制司法訴訟曠日廢時，勞工根本沒有拖的本錢，新修訂的《勞資爭議處理法》增列「裁決」機制，勞委會從今年5月1

日正式成立不當勞動行為裁決委員會，聘有13位委員，已開始受理運作。未來勞委會升格後，將由任務編組成立的「中央裁決委員會」，受理不當勞動行為的裁決申請，新設的勞動法務司將專責成立仲裁和裁決科，協助其運作，勞方在事件發生起90日內向中央主管機關申請裁決，而中央裁決委員會受理裁決申請後，會在3個月內完成決定，將縮短爭議期間。

王主委說，過往資方動輒以解僱的方式打壓工會幹部，許多工會幹部必須與資方纏訟十數年才能恢復職位及獲判薪資賠償，新《勞資爭議處理法》的裁決機制，將能有效保障工會幹部工作權及工會運作，避免被雇主打壓。

新《團體協約法》建立勞資誠信協商機制

截至2011年3月底，全國總計只有43件仍有效存續的團體協約，顯見團協簽訂比例低，勞資協商機制未能有效建立。追究根柢是原《團體協約法》既未強制協商，又缺乏誠信協商機制，雇主易佯裝協商、拖延談判、杯葛協商流程或拒絕提供協商資料，導致團協簽署成效不彰。

新《團體協約法》修正的方向，就是建立勞資雙方的誠信協商機制，王主委說：「這等於是半強制機制，強制勞資雙方上卓談判，要求談判要帶方案，並且提供必要之資料。」談判雙方若違反誠信協商原則，屬於不當勞動行為，可依新《勞資爭議



處理法》，交由裁決機構認定，裁決將令一方繼續進行協商，不予協商者將受到按次連續處罰規範，以落實誠信協商義務。

新《團體協約法》配合新《工會法》，明訂協約的勞方唯一當事人是工會，以有別於協會、基金會、自救會等其它勞工組織。王主委說，勞動三法的核心價值就是強化工會，讓工會形成集體力量，來爭取勞動權益，因此新《團體協約法》也以工會為唯一當事人，「這是為了鞏固工會，讓工會健全發展，否則勞工不加入工會，工會就沒有力量。」同時，新《團體協約法》也修訂「防止搭便車條款」，工會經由團體協商，爭取到對工會會員有利的方案，工會有權要求排除非工會會員適用，以保障工會談判成果。

新《團體協約法》的政府角色也有轉變。原《團體協約法》規定團體協約經勞資雙方合意後，尚須經主管機關認可，才能產生效力，新《團體協約法》則改為備查。王主委說：「基於尊重勞資自主協商和私法自治原則，政府不再介入認可。」

新《勞資爭議處理法》建構爭議權行使之規範與保障

新修正的《勞資爭議處理法》主要針對勞工爭議行為進行規範及保障。王主委指出，新的《勞資爭議處理法》主要期望建構新的勞資爭議處理機制，讓勞資雙方能循著成熟有秩序、合作又競爭的精神進行爭議，政府則秉持著「專業、迅速、有



新《勞資爭議處理法》將勞資爭議區分為權利事項和調整事項，目的在提供不同的救濟管道。

效」的態度，處理各類爭端，達成以勞、資、政等三方的社會對話。

王主委指出，新《勞資爭議處理法》將勞資爭議區分為權利事項和調整事項，目的在提供不同的救濟管道。權利事項的勞資爭議，包括基於法令、團體協約或勞動契約爭議，可依循司法途徑尋求救濟，規定不得罷工，勞資雙方可透過調解、仲裁及司法訴訟維護權益；而調整事項的勞資爭議，包括勞動條件主張繼續維持或變更的爭議，勞資也可以循調解、仲裁及訴訟管道解決爭議，但調整事項的勞資爭議可在調解不成立後，經由一定程序進行罷工。

值得注意的是，新《勞資爭議處理法》也簡化罷工程序，調整事項爭議在調解不成立之後，經過工會會員無記名投票過半數後，勞工就能採取罷工行為向資方施壓，不需要再透過會員大會投票決定。

不過，王主委解釋，為了避免罷工衝擊社會安全與秩序，新的《勞資爭議處理法》明訂若干產業不得罷工或限制罷工。其中，教師、國防部所屬機關勞工皆不得



勞工朋友在訴訟期間被迫面臨生活壓力，往往視訴訟為畏途，若有相關管道依循與協助，便可以成為勞工朋友打官司的後盾。

罷工，以保障國防安全及學生的受教權，而自來水事業、電力、天然氣供應業、醫院、銀行間資金移轉帳務清算金融資訊服務業、證交所、期交所等單位，必須要簽署「必要服務條款」，才能行使罷工權，以維護大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業。她舉例，醫護產業工會若要進行罷工，必須簽署必要服務條款，說明如何維持急診室、加護病房等部門運作，才能行使罷工權。

勞工權益基金當勞工打官司的後盾

勞工權益基金的籌設，起源由總統馬英九擔任台北市長期間，已在北市府成立類似機制，因為效果良好，想要推行到全國，在競選總統時列為競選政見，馬英九總統就任後也非常積極，指示先撥錢儘快做，所以在民國98年5月1日就成立了勞工權益基金，辦理勞工法律扶助事宜。而新修訂的《勞資爭議處理法》則賦予法源依據。

王主委說，由於司法訴訟冗長，勞工即便最後能獲得勝訴，但勝訴的效用不大，勞

工朋友在訴訟期間被迫面臨生活壓力，往往視訴訟為畏途，勞工權益基金恰好可以解決此難題，成為勞工打官司的靠山及後盾，讓勞工能挺身爭取自身的權益。

王主委表示，勞工權益基金的扶助分為「法律訴訟扶助」及「訴訟期間必要生活費用補助」兩部分。在法律訴訟扶助方面，勞委會已和法扶基金會合作，符合法扶基金會的扶助條件，交由法扶基金會協助訴訟，無法符合法扶基金會扶助資格的勞工，由勞工權益基金承擔訴訟費用。而針對已請領完失業給付等社會救濟的勞工，則提供「補助勞工訴訟期間必要生活費用」，給予每月基本工資六成的生活補助，減輕勞工在訴訟期間的生活負擔，補充現有失業給付等機制之不足。

根據統計，勞工權益基金開辦迄今，已有1萬1,383件勞工法律扶助申請，其中約一半是給予口頭法律諮詢，5,561件准予提供律師訴訟扶助。在律師訴訟補助案件中，已結案案件已有2,388件，勝訴案件為1,982件，勝訴比例超過八成，追回金額高達4億4,834萬6,000元。而生活費用補助目前已經補助101人次，累計補助金額為116萬元。

迎接全球化新時代的挑戰，勞委會推動實施新勞動三法，建構新的勞資關係制度，並將以前瞻、宏觀和創新角度，於明（101）年元旦升格為勞動部。王主委肩負勞動部門主管的重責，希望能夠許台灣勞工一個「人人有尊嚴工作」的未來。☺



勞動三法漫漫修法路 歷任主委點滴在心頭

撰文 徐國滄



今年5月1日勞動節，是我國勞工運動發展史上值得紀念的重大日子。我國工運發展，從民國6年，訂定工運八大原則，開啓工會組織集體行動的大門。民國18年

施行《工會法》，歷經80年歲月淘洗，做過8次小幅修正。然而隨著政治、經濟大環境的變化，《工會法》、《勞資爭議處理法》及《團體協約法》都得大幅修訂，才



第1任主任委員 鄭水枝 先生

任期：76年8月1日至78年2月25日

能因應時代需求。值此期間，勞委會前後任主委更是鏗而不捨地努力，《團體協約法》於民國97年1月9日修正公布，《勞資爭議處理法》於98年7月1日修正公布，《工會法》則於99年6月23日修正公布，三法於民國100年5月1日頒布施行。至此「勞動三法」修法竟全功，為勞工爭取團結權、協商權和爭議權，寫下波瀾壯闊的史頁。

修法工程漫漫長路，歷任主委更是點滴在心，我們特別在民國100年2月起密集地安排訪問歷任主委，歷屆主委均對三法修訂提出回顧與前瞻的看法並對勞資問題均有獨特的見解，侃侃而談，訪談內容深具可讀性，值得細細品味。

值得一提的是，鄭水枝先生曾因處理台鐵罷工事件而有意去職，至今還是很坦率地表達該事件是「失敗」例子。謝深山先生則對工會多元化後的可能發展有些憂心。許介圭先生強調，工會強制入會並無必要，應該開放。趙守博先生、詹火生先生則認為，「必要服務條款」可能會是未來主管單位的燙手山芋。陳菊女士則強調，「必要服務條款」會削弱勞工的力量。李應元先生期盼勞工退休生活能更好。以下就是歷任主委第一手訪問內容。

勞委會在76年8月1日成立，擔任首任主委，當時勞工意識已開始抬頭，但法令還不健全，發生勞資爭議，多半是上法院解決，不然就是找上政府調解。任內有調解成功、也有失敗的案例，像台鐵罷駛事件就是失敗的例子；台南客運則是進了法院，最後圓滿解決；苗栗客運因為工時爭議發動罷工，最後調解成功。三法立法完成，勞資爭議更有法律依據可循，是件好事。

退休已久，對新法不是很瞭解。但是，勞資爭議能夠有較周延的法律規範，大家可在法律依據下爭取權益，相信勞資問題一定會比過去更好。但是不同時代有不同社會背景，法律一定要與時俱進，不斷的修正，大家都依法行事，這樣勞資關係就會更和諧。

過去勞工對工會不夠瞭解，不願成立工會；再加上成立工會有很多限制，例如教師不得組織工會。現在教師也可以組工會，這是好事。新法實施後，工會的成立和運作一定會比以往更好。法律應要與時俱進，一旦發現執行有所落差時，就應提出修正。



第2任主任委員
趙守博 先生



任期：78年2月25日至83年12月15日

勞工沒有組織權，就無以行使協商交涉權；無協商權，爭議權就無著力之處。因此，團結權、協商權和爭議權被稱為「勞動三權」，三法擬訂時必須通盤考量與配套，才能創造勞雇雙贏，共享利益分配的公平性。

民國 79 年 8 月行政院已完成《工會法》部分條文修正草案送請立法院審議，立法院委員會開過一次會，法案就擺在那數年之久，行政部門沒撤回，立法部門也不會主動退回。現在《立法院職權行使法》規定，只要是該屆立委任內未完成的審查法案，不再審議自動撤回，這有助於立法效率。任內未能完成審查會，的確有些遺憾。

這次修正公布的三法修正案，和當初規劃的方向、核心價值並沒有太大出入，工會組織自由化、會務自主化，以及運作民主化，此三原則與當時的方向是符合的。

擔任勞委會主委時，修法的主要精神包括：

一、明確界定勞資爭議行為是指罷工、鎖廠及其他為達成爭議當事人主張所為阻礙事業正常運作或對抗的行為。罷

工是指勞工暫時拒絕提供勞務之集體行為；鎖廠則指資方所為暫時拒絕受領勞工勞務給付之行為。這是我國法律案中首度對勞資爭議、罷工、鎖廠具體定義。

- 二、新增禁止為公眾日常生活所必須之電力、自來水、燃氣、醫療事業，勞資雙方均不得為爭議行為；即資方不得鎖廠，勞方不得罷工。
- 三、訂定冷卻期（cooling-off period）機制，規定電信業、大眾運輸業、公共衛生業、石油煉製業及航空管制業，發生勞資爭議經調解不成立後，主管機關可以要求雙方在 60 天內不得為爭議行為，主管機關應於冷卻期內協助雙方解決爭議。
- 四、明定罷工權僅工會得以行使，無工會組織的勞工，不問個別或集體，不得行使罷工權利。
- 五、增定爭議期間，擔任操作或維護人員生命、身體健康或工作場所安全之必要人員，不得在工作時間內參加爭議行為。
- 六、增定爭議期間，雇主得拒絕給付工資；但勞工未參加罷工，仍在工作崗位工作者，雇主應給付工資。
- 七、增定雇主的鎖廠行為應在勞工開始罷工後，於必要限度內為之。換言之，只容許雇主進行防禦性的鎖廠。

現行新修訂的《勞資爭議處理法》，僅規定教師、國防部所屬機關學校不能罷工，自來水事業、電力及燃氣供應業、醫院、銀行金融業等事業單位，勞資雙方應約定「必要的服務條款」，工會才能宣告罷工。換句話說，就是有條件的罷工；但雙方發生爭議，彼此互有堅持時，要怎麼約定呢？所謂的「必要的服務條款」又該如何訂定？誰能訂定？罷工在我國還是少見，一開始就應有明確規範，才不致發生更多爭議。

新勞動三法實施後，勞、資、政三方應該有的態度包括：

- 一、政府要多宣導鼓勵與輔導工會成立，讓工會達到組織自由化、業務自主化，以及運作民主化的地步；唯有這樣，工會才能有效行使團結權、爭議權和協商權。
- 二、歐美國家勞資雙方經常透過團體協商達到勞雇雙贏。政府要加強輔導，讓資方瞭解工會不是唱反調，而是要和資方一起努力達成共存、共利的目標。
- 三、有很多人加入工會，卻又要分享工會與資方協商的成果，這種搭便車的心態一定要矯正，不能存有白吃午餐的壞習慣。
- 四、台灣經濟靠外銷，工會和資方都要體認，要讓台灣經濟起飛，更強、更有發展實力，勞資雙方才能共同獲利，

不是要殺雞取卵，讓大家都沒得吃。老闆要重視勞工的權益，勞方也要體諒雇主經營的辛苦。

- 五、有些勞資爭議是透過民代找上政府，以「協調」方式，透過政府從中斡旋解決。當年建議把「協調」列入條款中，現在新修訂《勞資爭議處理法》並沒有「協調」部分，增加了裁決機制。我認為「協調」應該要有所規範。

至於說當前工會的核心問題在於：

- 一、勞資雙方對於工會的看法要正常和正面。
- 二、有些工會被少數人控制，永遠是同一集團或同一個人擔任理事長，這種的工會運作不可能正常。
- 三、我國組織工會率低於 20%，為何如此？要去探討，並從中尋找因應之道。
- 四、工會組織不夠健全，理監事常沒改選、會員不繳會費、缺乏向心力、財務不健全等。工會要發揮功能，要真正做到為會員爭取權益。許多工會，如產業工會普遍是財務有困難，無法自給自足，財務如何自主也是問題。新勞動三法剛剛開始施行，要等一段時間觀察才能檢視三法不周全之處。台灣社會不斷在進步，三法實施後，如果發現有必要補強時，該改就要改。



第3任主任委員
謝深山先生

任期：83年12月15日至86年4月23日

擔任主委時，已在研議修正勞動三法，因各方意見不一，行政和立法部門還花很多時間在研議討論，顯示修法的困難與複雜性，勞動三法從早期研議就一直修正，很高興能完成立法，勞委會同仁的努力值得肯定。

我在任時，希望工會力量不要太分散，才能發揮集體力量，因此在立法上，明訂全國性的工會只有一個，但現在新修訂的《工會法》，採工會多元主義，雖然說放寬工會限制是好的。然而，多元化下，是不是能夠真的發揮工會力量，還有待觀察。

許多企業主對工會仍有疑慮，認為工會是要鬥爭、要鬧事，使得工會的功能被扭曲了，新勞動三法實施後，希望能改變資方過去的刻板印象，並讓資方可以接受工會，願意與工會理性對話，然後雙方合作，才能創造雙贏。

國內常有一些所謂的「自主」工會，成立的目的是與原有的工會對抗，不是參

與原有工會進行內部改造，形成「勞勞內訌」現象，造成工會內耗。全國總工會，一個還不夠，弄得「工會中還有工會」，會員彼此重疊、疊床架屋。有人說現有的工會不能代表會員的心聲，才會造成部分會員另組工會；也有人說，工會「頭人」現象，彼此在爭領導權。嚴格來講，另組工會的人也瞭解，碰到同樣的問題，他們也是很難如己願解決問題，不是任內的工會理事長沒有作為，而是環境中各種因素造成，必須做適度的協調與妥協。

過去，對於工會爭山頭事件，我都採取容忍態度，這樣可以刺激那些合法的工會組織，使他們瞭解到如果不努力替會員爭取權益，有人會出來和他們競爭；同時也讓勞工界思考並體認，工會自主多元現象，對勞工到底是利還是弊。

新勞動三法施行後，必須再經過一段時間，才能發現執行上是否有待補強的地方，該修就修。





第4任主任委員
許介圭 先生

任期：86年5月14日至87年2月4日

歷任主委都曾努力推動勞動三法修訂立法，現在終於通過了，值得肯定。三法修正走了很長的路，主要是因為勞資雙方的歧見一直很大，無法整合。再加上行政部門間的立場也不盡一致，增加修法的複雜性。就好像任內推動「勞工退休金制」，資方屬意公積金制，勞方想要老年附加年金保險制，我說服雙方不再堅持己見，參考公積金制研擬草案函報行政院後，行政院又有疑慮而擱置。要整合出一個大家都可以接受的法律真的不容易，勞動三法能完成立法真的是可喜可賀。

新勞動三法實施後，政府要儘量輔導工會的運作，讓它能夠發揮作用。工會則要注意不要官僚化，提升幹部素質，要真正照顧會員，而不是把資源用在抗爭上。勞工應該要體認到，勞工的命運是和企業體是息息相關的，勞工也要用心瞭解經營面，創造雙贏。而企業主不應把工會當成麻煩製造者，要有雅量接納工會善意建議，公開經營狀況

及財務狀況，讓工會實際參與經營。像我在擔任郵政總局局長時，我就會邀請工會理事長來列席經營會議，資勞雙方的開誠布公，更能相互體諒，創造雙贏。

現今的經濟情勢已經有很大改變，大企業股票上市後，小股東佔了企業資本的最大比例。以前勞資對立是抗議大股東，但是現在最大股東是一般社會大眾，因此以激烈罷工手段來爭取利益已經行不通，甚至會傷害到自己。比如說，十多年前美國 UPS 因工會要求調高薪資，協商破裂，而發動大罷工，雙方堅持一個多月，資方雖讓步了，但罷工也導致顧客大量流失，公司獲利下降，只好關閉部分工廠而大量裁員，造成兩敗俱傷。工會幹部要體認到經濟情勢以及企業組織型態改變，才能對勞工會員謀最大福利。

過去工會一直有強制入會和自願入會的爭議，工會要求應該保有強制入會，這種作法雖可避免會員流失，但也凸顯工會不能滿足會員期望。再者，產業工會要求強制會員入會，但是職業工會就不必，這又是什麼道理？工會只要做到讓大家都支持，一定會踴躍加入，不必法律強制。總之徒法不足以自行，為政者一定會虛心檢討執行成效，並做適時修正，如此才能與時俱進，真正落實法治精神。



第5任主任委員
詹火生 先生

任期：87年2月4日至89年5月20日

新勞動三法中「不當勞動行為」的禁止與救濟非常重要，因為企業型工會幹部與雇主間較容易發生衝突，以往工會幹部受到不當解僱，必須靠打官司來回復工作權，但該工會的運作已受到相當衝擊。未來雇主對工會有不當勞動行為，可先行救濟，得以縮短工會運作干擾期，也有助於工會發展。再者，工會得依需要組織跨廠區的聯合性團體，教師亦可組工會，外勞也能參選工會理監事；同時有「代扣會費」規定，對工會運作將有很大的幫助。

勞動三法今年5月1日施行後，建議：

一、新三法上路後，預期工會簽訂團體協約的意願會增加

新《工會法》第35條有雇主不當勞動行為的規範，對勞工籌組工會和推動會務比較有保障，工會數目增加後，集體協商的數目也將隨之增加。新《團體協約法》第6條有誠信協商義務之強制條款，加上新《勞資爭議處理法》第51條針對違反誠信協商義務之

爭議可以申請裁決處理，這些都會促使工會提高集體協商之意願。

二、企業人力資源部門的新挑戰

新《工會法》施行後，過去不敢組織工會的受僱者，會較有意願組織工會，並要求與雇主簽訂團體協約，或採取合法的爭議行為。面對新的轉變，人力資源主管應該把工會視為一個溝通的平台；將工會視為溝通的對口單位，與解決勞資衝突的緩衝區。對企業而言，若能善用工會亦可減少管理階層的人數。人資部門也要設法增加集體勞動法的專業素養，才能因應新的挑戰，同時促進企業內的勞資和諧。

三、產業層級的協商與企業層級協商內容之區別與競合

由於工會型態的改變，未來除了有企業層級的協商外，也可能有產業層級的集體協商，因此可能會發生一個產業別集體協商與企業別集體協商的區別與競合問題，產業工會與企業工會應及早擬定對策。

四、勞雇雙方對「最低限度服務標準」的認知不一

所謂最低限度服務標準（Minimum service standards）是指維持與大眾生命安全或公共利益之事業基本運作

與服務量，由於此一概念在台灣並無實務操作的經驗，各行各業的最低限度服務之頻率與內容又不一致，在新《勞資爭議處理法》施行之後，勞資雙方恐因約定「必要服務」條款而意見相左。

五、因工會類型改變衍生之事務費，政府宜酌予補助

由於工會類型的改變，現有 955 個產業工會要改成企業工會，使得工會的招牌、信封、信紙、名片、網址、印刷品和銀行帳戶等都要隨之更動；此外，章程的修訂、理事長的選舉、理監事名額的調整等都是費事費時的工作，主管機關可考慮編列預算，酌予補助。

工會最主要的功能在於，提供會員協助、保護勞工免於雇主的剝削、替勞工向企業和國家爭取更大的權益、代表勞工利益與行政部門對話。就「會員服務」功能來說，職業工會的信譽與服務會員的口碑，成為吸收會員和保留會員的重要因素。企業工會應向職業工會學習，加強服務會員才能因應軟性強制入會所帶來的衝擊。

為避免同仁搭便車心態，企業工會宜善用新《團體協約法》的工會保障條款，團體協約中加入「工會工廠」的條款，約定新進員工在受僱用之後的一定期間內一定要

加入工會。此外，也可以訂定「代理工廠」條款，商定非會員必須繳交相當於工會會費的代理費，否則團體協約中所爭取到的福利非會員不得分享。以上這兩項工會保障條款的運用，對於企業工會吸收和留住會員應該有助益。

新《工會法》施行後，勢必引發更多人投入籌組職業工會，政府應重視因放寬工會成立要件後，職業工會細碎化之問題，並加強輔導工會的團結，避免分裂。此外，新《工會法》放寬成立區域性工會聯合組織（縣市總工會）的作法，是否會引發縣市總工會虛級化，建議宜儘早與地方基層工會溝通化解。





第6任主任委員
陳菊女士

任期：89年5月20日至94年9月20日

勞動三法於國民政府時代立法與公布實施，歷經數十年社會經濟之變遷，國內外政治、經濟及社會情況變化甚劇，勞動三法原有制度架構及規範內容已不敷實際，近10年的提案與修正，雖歷經波折，最後完成修正的《工會法》也終在99年6月23日修正公布。新勞動三法實施後，期待能達到重新建構良好的集體勞資關係環境的目標。

勞動三法修正立法，或許未能令各方滿意，大方向應與原規劃相符，而修正過程各方爭執的重點亦與預期內容相近，此次大幅修正終能通過已屬不易，各方爭執的內容亦是日後再努力的方向。

三法能否發揮集體協商功能，政府對於勞資雙方輔導是關鍵，勞動三法大幅修正，彼此間又具關連性，環環相扣，當工會提出團體協約協商時雇方不得拒絕，雇主亦不得以不當勞動行為為藉阻礙工會之健全發展，否則工會即可依《勞資爭議處理法》申

請裁決，故如何有效宣導勞資雙方正確認三法，將是三法能否發揮預期功能的重要關鍵。

勞動三法中，最重要的是先要穩固勞工團結權，透過團結權才能取得協商權，當協商不成後自能取得爭議權，並展現勞工團結實力。對企業而言，應正視勞工之團結權，如企業應思考如何利用勞工集體力量為企業所用，透過正式協商預防爭執發生，進而勞資合作為企業永續經營努力，共創雙贏。

當前工會的核心問題包括以下幾點：

- 一、產業勞工結社比例偏低，勞工團結意識仍顯薄弱。
- 二、部分雇主仍視工會為洪水猛獸，或有阻止或打壓情事。
- 三、工會組織法令僵化，行政管制過多，限制工會多元發展空間。
- 四、部分工會自主能力不足，財務、資源均偏重仰賴雇主及公部門補助。
- 五、職業工會以勞健保業務為主，未能發揮工會應有宗旨功能。

新勞動三法中，不當勞動行為的禁止和處罰是新《工會法》最重要的修正內容，勞工日後在籌組工會上將更為安全，推動工會業務上也有法律根據可以減少雇主的干預。雇主有意干擾或影響工會運作，還可透過裁決制度進行爭議處理；且新增工會會費下限的明文規定、教師得以籌組工會，這些都是台灣工會運動的新助力。另外還包括：



第7任主任委員
李應元先生

任期：94年9月20日至96年5月20日

- 一、工會組織更趨自由化，可提升勞工組織工會意願。
- 二、工會會務高度自主化，利於推動工會提高自主能力，建立工會內部自治自理制度，以消弭勞資爭議及內耗。
- 三、大幅降低行政權對工會之管理與限制，提供工會自主及多元發展空間。

再者，工會在集體協商的過程中如果與雇主產生協商僵局，也可以依據新《勞資爭議處理法》合法的行使爭議行為，而且該法第 55 條中更有民刑事免責的保護條款，可使得勞工的集體勞動三權得以落實。

勞動三法修正案，在近乎 10 年的修正過程中，爭執的焦點也正是將來可努力的方向，包括：

- 一、政府機關及公立學校之公務人員不應受限不得組工會。
- 二、限制罷工及約定必要服務條款始得宣告罷工仍有修正的空間。教師、國防部及其所屬機關（構）其罷工權仍應予以適度開放。至影響大眾生命 safety 之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工，此舉多少也削弱勞工的力量，如何界定影響大眾生命 safety 之事業的範圍也值得探討。
- 三、工會組織區域宜逐步打破廠場及業別限制，以產業別工會為發展重點，最終使工會組織趨於單一化。

從前勞工運動是走群眾路線，現勞動三法完成立法，是結合議會路線，總結了過去三十年努力的成果。目前台灣貧富不均、社會不公非常嚴重，勞資雙方仍能夠維持相當的和諧，勞動三法有相當大的貢獻。但勞工的勞動條件、勞工生活水平，以及工作權利和退休福利，相對於公務員都還差很遠，如退休所得替代率就有天差地遠之別。因此三法實施後，應該要隨時檢視，以提高勞工的生活所需，並符合其需求。

過去，希望派遣勞動在《勞動基準法》內單章處理，因派遣勞動位在最底層，勞動條件是最差的，我們希望能夠有一定規範，納入法制化。受僱者、派遣者、要派者，以及相關使用者和派遣公司之間，各自的權利義務加以規範，讓派遣勞動不會受到過度剝削。過去我要立法規範，工會之間有不同意見，未能完成立法。

我在任時，不僅派遣勞動希望納入法制，包括老師的罷工權也有規劃，但因社會期待對教師罷工權支持度不高，未能落實。



還有政府的技工、工友沒納入勞基法，算是小缺憾。

台灣社會勞動階層意識並不強，黑手變頭家的例子太多了，社會流動很頻繁；垂直職業的變化很大，透過教育，人人都有改變身分的可能，知識分子也不以為自己是勞工。勞動階層意識不強，工會勢力就不會強大。

美國工會起碼有幾百萬會員，願加入工會和繳會費的人還很多，在大選和政治運作裡，工會都還有一定的角色。台灣一般性公民意識在成長，如台南女中學生脫體育褲反對學校規定，最後學校妥協；彰化高中學生的下課十分鐘帶口罩反八輕。這些集體行動，表達對公共議題關注，但勞動者意識卻沒有大到能和資方對抗。

受戒嚴餘緒影響，勞工加入工會還有疑慮，再加上勞工的勞動者意識不足。還有，台灣中小企業為主體，與外國企業富可敵國狀況不同。外國大企業勞資是生命共同體，利益休戚與共，所以勞方罷工是要尋求協商，不是要你死我活，只是要解決問題，透過談判就比較能重新啟動。如何讓勞工有更好的生活品質，這應該是勞動三法的最重要目的。

編者註：第8任主任委員盧天麟先生因個人行程不便未受採訪，致無法提供見解，深感遺憾。



第9任主任委員
王如玄 女士

任期：97年5月20日至今

過去參與婦女權益保障工作，過程中常發現居處弱勢的婦女，為爭取自我權益時，常因無法支付龐大的訴訟費用而受盡委屈。到勞委會後，也發現勞工面臨同樣困境；因此，這次修法，特別增訂訴訟費用及擔保金的暫減免條文，勞工爭取權益時無須支付龐大訴訟費用，同時藉由行政機關提供的訴訟補助，平衡勞資雙方之爭議處理能力，以利爭取法律上的權利。

最近曾赴美國的工會參訪，發現工會財務自主且實力強大，內部會務人員高達百餘人，甚至有專業律師駐會。反觀國內工會，都得靠資方或政府補助過活，普遍出現經費短缺，巧婦難為無米之炊。因此這次修法也著重在工會的財務自主部分，明訂入會費不得低於一日工資，經常會費不得低於0.5%，讓工會財務更健全，更有能力自主發展。

過去也常發生勞工有意發起籌組工會，雇主則調職、降職等打壓現象，形成勞工不敢也不願組工會。這次修法增訂「不當勞動行為」的規範，明訂雇主如有違反不當行為時，最高可處 30 萬元罰鍰，且可連續處罰。除此之外，新《勞資爭議處理法》也在調解和仲裁之外新創了一個「裁決」的爭議處理機制，專門處理不當勞動行為的勞資爭議，深信對工會發展有正面積極效果。

另外，明訂勞資雙方皆有誠信協商的義務，無正當理由者，不得拒絕。勞資任何一方如果違反了某些行為或不去採取某些行為，就是不誠信協商，將構成不當勞動行為的一種，依《團體協約法》可以處 10 萬元至 50 萬元罰鍰，必要時還可以連續處罰，因此它會有一定的嚇阻效果。

除此之外，這次修法朝著「勞工團結權保護」、「會務自主化」、「運作民主化」等原則，擬具《工會法》修正，將基層工會組織型態分為「產業工會」、「職業工會」及「企業工會」。同時明定教師組織產業工會或職業工會之權利，刪除現行禁止教育事業員工組織工會之限制。隨著新勞動三法實施後，將可讓工會有更自主發展空間，並有助於集體勞動關係的良性發展。

過往我國的勞動基準大都由政府制訂，工會的角色與功能往往被弱化，勞動三法實施後，排除主管機關對於工會會務的管制，再加上各業勞工均得依《工會法》

組織工會，不但可落實保障勞動者團結權自由，更有利於勞資對話，團體協商的推動，讓勞雇雙方由對立走向合作，共創利益、共享成果。

任何法制的推動，不可能一蹴可幾，為達到勞資和諧實質功能，勞委會將持續辦理勞資會議宣導及健全勞資會議法制，以加強推動勞資會議制度，促進勞資合諧；同時修編《簽訂團體協約參考手冊》，針對有協商意願及協商需求的事業單位和工會，邀請專家學者組成團體協約輔導團，入廠輔導並協助推動勞資雙方簽訂團體協約，促進誠信協商機制，有效發揮工會集體協商功能。

新勞動三法實施後，未來集體勞動關係將成為主軸，但工會透過集體協商進行經濟利益分配的過程中，不可避免地會有爭議發生，為避免勞雇間為反對而反對，勞委會將輔導強化工會與雇主理性協商的自主能力，透過「社會夥伴關係」的概念，藉由促進勞雇團體雙方對話或政勞資三方諮商等途徑，以尋求同舟共濟，解決爭端。

另外，勞委會也將加強對勞資團體及行政機關的宣導工作，增進勞資政對社會對話機制概念、功能及運作的認知。同時加強辦理社會對話案例技巧演練、國外經驗分析等培訓課程，建立我國社會夥伴對社會對話機制的心理認同及意願，以極積協助工會團體進行社會對話，讓相關政策推動更符合社會需求。☺



跨入勞資關係的新紀元 企業如何因應勞動三法的實施

中華人力資源管理協會副理事長 鍾文雄

立法院在99年6月1日三讀通過《工會法》修正草案後，從今（100）年5月1日勞動節正式實施，未來勞工在組織工會爭取勞動權益時，除大幅放寬團結權之限制外，對於雇主不當勞動行為，將透過《勞資爭議處理法》的裁決機制，落實工會幹部及勞工遭遇不當勞動行為之保障，以強化勞工團結權之行使。

團結、協商與爭議等勞動三權是國際勞工組織認定的核心勞動權力，是勞動基本人權，自從行政院勞委會成立後即進行《工會法》、《團體協約法》及《勞資爭議處理法》等勞動三法之檢討與研修，期間歷經許多折衝、協商及努力，終獲朝野對勞動三法修正條文之共識，同時也完成「保障教師參加或籌組工會的權利」、「協助工會團結與改革」、「企業內工會組織得擴大組織範圍」、「企業工會組織團結化」等勞動政策，逐步實踐尊嚴勞動之理念。

連同97年修正通過的《團體協約法》，與98年修正通過的《勞資爭議處理法》，今（100）年5月1日起，勞動三法的全面實施，使得國內的員工關係與勞工運動，勢將朝向勞資平衡的境界發展，企業應就影響員工關係最重要的法令加以研究，並及早準備因應之道。由於勞動三法在勞資關係的議題上互為連結，本文擬就《工會法》實施後之勞動三法，對企業的影響與因應之道提供淺見。

對工會法的因應建議

一、新版《工會法》實施後，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》所定金融股公司與子公司內之勞工，得籌組企業工會。

對此企業應可從集團統合或個別運作的角度來考量，未來應該讓集團各公司工會個別運作，亦或集合各關係企業工會，籌組成立一個企業工會。因此採行分散或整合的企業工會政策，是金控公司及集團企業應該思考的議題。

二、產業工會係結合相關產業內之勞工，所組織之工會。

雖然自家企業沒有成立工會，但員工仍可以參加外部同產業的產業工會，比如某家未成立工會的電信企業，其員工是可以參加類似台灣電信工會的組織，並於日後行使集體協商與爭議等權利。因此即使沒有成立工會的企業，仍需及早提升工會談判與協商能力，做好集體協商的預應準備。

三、對於現行已成立工會的企業，應可針對以下事項與工會進行協商：

- (一) 代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會。但工會章程另有規定者，不在此限。因此對於參加工會的對象應該是可以透過協商的過程來加以設定。
- (二) 對於會務假的規範，《工會法》規定工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務。另外對於工會幹部申請會務假之准駁原則亦可透過協商後訂定作業原則。

四、企業應以何種態度面對員工籌組工會：

- (一) 建議切勿干預或影響員工籌組工會，特別是各級幹部對此應謹言慎行，如果企業能以主動協助及輔導的立場來互動，便可以在籌備期就建立良好的互動關係。
- (二) 企業與工會如能在籌備階段就建立固定的溝通模式，如設定例行溝通會議的場合、頻率與參加成員，如此便可以在溝通會議中加深友好與互信基礎。
- (三) 工會的成立是工業民主的一環，對員工是否加入工會，應讓員工自己考量與決定，企業不需表態支持或排斥。
- (四) 企業人資部門通常較熟悉勞動法令，對於員工籌組工會時，應可以適當方式提醒員工於籌組階段應注意之程序正義，如工會章程之訂定、會費收取方式、工會幹部之選舉等作業。



五、工會在企業營運上扮演的角色日益重要，在整體勞動法規上的重要意義有以下五項，因此未來企業勢必要關注工會組織的成立與發展。

(一)《勞動基準法》：

1. 變形工時需工會同意。
2. 加班需工會同意。
3. 女性員工夜間加班需工會同意。
4. 勞工退休準備金監督委員會勞工代表由工會推選。
5. 勞資會議勞方代表之選舉由工會辦理。

(二)《大量解僱勞工保護法》：

解僱計畫書須於 60 天前通知工會。

(三)《職工福利委員會組織準則》：

已組織工會者，委員之產生方式由事業單位及工會分別訂定之。但工會推選之委員不得少於委員總數三分之二。

(四) 勞工安全衛生委員會勞方委員、工會或勞工選舉之代表應佔委員人數三分之一以上。

(五) 另外在《勞動基準法》修正條文上，企業未來在勞動派遣人力的使用比例上，工會也會扮演重要的角色。

六、新版《工會法》明定雇主不得因員工從事工會運動而有不當勞動行為，雇主或代表雇主行使管理權之人，因為員工從事工會運動所為之解僱、降調或減薪者，會被裁決為無效，因此企業務必尊重員工之勞動三權，避免發生不當勞動行為。

七、部分企業主認為工會是勞資關係和諧的絆腳石，最好都不要成立，如果要避免員工籌組工會，建議企業應該要建構良好的員工關係與溝通機制，比如建置內部溝通平台、實施員工滿意度與組織氣候調查、致力於提升勞動條件與設置員工申訴及處理作業等，而最重要的是落實勞資會議、職工福利委員會及勞工安全衛生管理委員會的運作，讓員工的心聲得以抒發並受到重視，勞資關係若處於和諧互信的狀態，一般而言員工並不會想成立工會的。



企業與工會進行協商時，需秉持誠信協商原則，落實團體協約。

對《團體協約法》的因應建議

一、明定誠信協商原則

為促進勞資雙方本於誠實信用原則進行協商，對於刻意杯葛協商程序或拒絕提供合理必要資料者，均視為無正當理由拒絕協商，被拒絕之一方並得依法申請調解，以解決因協商所致之爭議，因此企業必須理解與工會進行協商時的原則。通常誠信協商所認知的內涵如下：

- (一) 從事有意義的協商。
- (二) 尊重對方提出意見的自由。
- (三) 不同意對方之建議時會提出理由與說明。
- (四) 除說明不接受原因外另並會提出替代方案。
- (五) 無法當場同意之提案並會在一定期間內回復。

二、明定強制協商原則

對於工會所提團體協約之協商，無正當理由者，企業是不得拒絕的。勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，會被視為無正當理由：

- (一) 對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。
- (二) 未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。
- (三) 拒絕提供進行協商所必要之資料。

因此人資管理部門未來面對工會要求進行團體協商時，就企業方團體協約草案形成、程序之進行、參與協商人員對於協商認知、協商技巧有無、對協商內容等事項先行設計及安排等作業，只有60天的期限內必須完成。

三、集團企業及金控公司應有統一且一致性之協商策略

集團企業及金控公司，應於母公司或控股公司中之人資部門，設立勞資協商負責人，以掌握整體企業之協商狀態及方向統合，思考集團整體協商策略。



對《勞資爭議處理法》的因應建議

一、新增獨任調解人機制，以快速處理爭議

為使調解程序符合快速性、經濟性及多元性之需求，明定勞資爭議當事人任一方申請調解時，本身即可有二種調解程序可供自行選擇及決定：

- (一) 為指派調解人制度，求其快速及彈性。
- (二) 為現行調解委員會制度，程序較為嚴格、慎重，且當事人可透過選擇調解委員方式，參與調解方案之作成。

二、調解成立之法律效果

勞資爭議經調解成立者，爭議當事人勞方為個別勞工時，視為當事人間之勞動契約；當事人勞方如為工會時，即視為當事人間之團體協約。如果調解成立之內容涉及私法上給付之義務時，一方不履行時，另一方得向該管法院聲請裁定強制執行並免繳裁判費，於執行時亦可免繳執行費。因此調解成立之效力極強，企業在調解簽名前應相當審慎。

三、罷工行使程序的規定

調整事項之勞資爭議、或業經裁決委員會決定為不當勞動行為之權利事項爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為。勞資爭議行為之勞方當事人，以工會為限。

工會非經全體會員以直接、無記名投票過半數同意，不得罷工。與修法前最大差別是無需召開工會會員大會。



四、新增裁決的爭議處理機制

除了過去調解與仲裁的爭議處理方式以外，勞工因《工會法》第35條第2項雇主不當勞動行為所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。

結論

綜上所述，企業在面對勞動三法的實施，不論在心態面或實務面均應有所調整，建議以正面的態度來看待工會的運動發展，整體建議如下：

- 一、可在公司成立員工關係專責部門或人員，透過員工溝通、企業活動及高階主管的互動下，建構良好的員工關係。
- 二、如同部分全球企業在制定無工會政策（None union policy）時，總會先提升本身的勞動條件與員工關係，讓員工在安全穩定的優質環境下投入工作，如此員工自然沒有成立工會的意念。
- 三、勞資會議在現行勞動法令與勞資關係架構下，是可以取代工會的重要角色，有以下的優點，企業應可：
 - （一）可視為企業內部公關機制之一，將員工視為內部顧客服務，提升員工對事業單位之向心力。
 - （二）勞資會議為法定企業內最重要之勞工參與制度，會議的重點除了勞資關係的議題以外，尚可包含促進營運績效、提升產能等共益性議題。
 - （三）勞資會議中係以共益性之議題為主要討論主題，可視為其它相關勞工參與制度之前期制度。
 - （四）勞資會議可在勞資爭議初期即列入討論議題，為解決勞雇衝突最佳機制。
 - （五）在公司有整體勞動條件變更或工作規則修訂向主管機關核備時，實務上主管機關會要求企業提供勞資會議會議紀錄，做為核備的參考與依據。
- 四、由於政府在勞動三權的法令保障已趨完備，企業務必要尊重勞動權力，避免不當勞動行為的發生，成為勞資關係良好的企業，如此方能凝聚全員共識，為企業發展奉獻心力。☺



新「集體勞動三法」實施後 對台灣工會運作的影響

中華民國銀行員工會全國聯合會秘書長 韓仕賢

《工會法》、《勞資爭議處理法》與《團體協約法》是規範台灣集體勞資關係的主要勞動法，亦稱「集體勞動三法」，已於2011年5月1日正式生效實施。新「集體勞動三法」對於台灣未來工會運作及勞資關係樣貌的影響為何？各界相當關心也討論甚多，以下逐一說明修法的影響：形式上維持「強制入會」條文對提升工會組織率的實益不大，為確保勞工團結權，組織工會及加入工會是勞工的權利也是義務，此一「強制入會」精神原本規範於舊《工會法》第12

條，行政院草案原先將其刪除，另提出本質為「自由入會」的修正條文，並經立法院一讀修正通過，但經工會強力反對，最後該爭議條文（第7條）修正通過為：「依前條第1項第1款組織之企業工會，其勞工應加入工會」。

台灣工會組織發展的確令人擔憂，因為基層產業工會（企業工會）的會員人數與組織率均呈逐年衰退趨勢，根據勞委會統計，產業工會家數現為920家（組織率3.2%）、會員人數只有494,245人（組織率



台灣工會的會員人數與組織呈逐年衰退趨勢，新修定的《工會法》希冀強化工會力量，促進勞工團結。

14.5%），修法之後是否可以讓工會組織率起死回生，多數人係持保留看法。所以工會擔心若不明文規定勞工應強制加入「企業工會」，新《工會法》第28條的工會經費來源規範，又大幅提高會費收取之下限，此項修改將使工會的既有會員快速流失，結果反因修法不當而造成工會瓦解。

此外，台灣近幾年來僱傭關係非常脆弱、不穩定，然而新《工會法》無法完全保障派遣、外包等「非典型僱用」勞工的團結權，既有的工會組織若繼續無視於這個問題的惡化，則工會組織率要實質提升，將是緣木求魚。

教師「勞動三權」受到最多限制與剝奪

舊《工會法》明文禁止教師籌組工會，修法雖然同意開放教師成立工會，但因教育部反動保守、醜化敵視工會的錯誤心態，教師的勞動三權（團結權、協商權、爭議權）最後仍受到很多限制與剝奪，包括：不得籌組「企業工會」、禁止罷工，以及公立學校的團體協約簽訂前，「應經其上級主管機關核可，否則無效」等諸多禁止或限制。

教師團結權理應與其他勞工受同等保障，面對這樣的修法結果，教師工會必須思考籌組「產業工會」或「職業工會」，以突破組織上的不利限制；其次，罷工權既被無理剝奪，或許可以考慮透過其它合法管道，以取得爭議行為的權利（例如：透過裁決機制認定雇主不當勞動行為，再發動爭議行為）。

不當勞動行為規範及裁決機制可讓雇主收斂打壓工會的意圖

舊《工會法》雖有對於雇主不當勞動行為的規範，但因法條對於保護勞工不足、沒有規定罰鍰額度等諸多缺失，雇主巧妙閃躲的空間很大，而屢遭勞工批評。這次修法針對「不當勞動行為」的態樣，明定於《工會法》第35條及《團體協約法》第6條，並於《勞資爭議處理法》參考美、日制度增訂「裁決」機制，咸認有助於迅速化解有關不當勞動行為所造成之勞資爭議，並對於日後工會發展有相當助益。

勞委會已經組成「裁決委員會」，各界亦睜大眼睛注視每件裁決案件的結果為何？勞工行政主管機關應加強宣導、甚至編製相關之教材及手冊，讓基層工會幹部能充分瞭解此一新制，使這個新設的勞資爭議處理機制能夠順利運作，以遏阻不肖雇主任意打壓工會的企圖。



勞資爭議處理機制 明定合法爭議行為

《勞資爭議處理法》新增權利事項之勞資爭議，除了調解之外，得依仲裁或裁決程序處理。另外，在處理勞資爭議的調解程序上，除維持現行「組成調解委員會」之方式，並增列「指派調解人」制度，以求處理程序的快速及彈性（第11條），並進一步規定若調解不成立，雙方當事人得共同向主管機關申請交付仲裁，這些變革主要是為了減少訟源，希望大多數勞資爭議在行政程序即獲得妥適解決。

其次，修法只對罷工的定義及程序、限制或禁止行業罷工等有明文規範，並未對罷工以外爭議行為之類型、方式加以明確規範，未來工會欲進行爭議行為，尚須謹慎為之，以免資方輕易找到打壓勞工的藉口。不過值得一提的是，此次修法有考慮避免勞工因觸犯民、刑事責任等疑慮，而阻礙其行使爭議權空間（包括罷工糾察線），明定合法爭議行為可有民、刑事免責適用，亦足稱道。

增訂團體協約「誠信協商」規範的效應值得觀察

《團體協約法》本次修正新增「誠信協商」規範，要求勞資雙方均有進行團體協約協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕。若有一方無正當理由拒絕協商，經依法裁決認定者，處以罰鍰；未依裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，

再處以罰鍰並令其限期改正；屆期未改正者，按次連續處罰。至於何謂「無正當理由」？該法第6條第2項例示3種情形：

- （1）對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商；
- （2）未於60日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商；
- （3）拒絕提供進行協商所必要之資料。

這項「誠信協商」的規定是一有利於勞方的武器，因為資方的心態就是不樂見工會成立，甚至進而要求簽訂團體協約，這從勞委會統計截至2010年6月底止，全國已簽訂團體協約有效份數僅41份可知，台灣的團體協約簽訂狀況很不理想。《團體協約法》此次修訂通過「誠信協商原則」及一方違反可透過「裁決」認定，並有相關罰則及發動爭議行為等配套修法，就是冀望可以提升團體協約簽約質與量的政策目標。

但是相較於雇主團體是「強制入會」模式，在國內目前工會組織率極低的困境沒有解決之前，以及個別工會力量不強的懸殊情形下，絕大部分雇主團體不僅不樂見有行業別團體協約存在，去「刺激」或「鼓勵」勞工籌組及參加工會，更樂於企業內部沒有工會可以施壓，所以行業別團體協約未來要有突破性的成長實屬困難。因此，新法實施之後，有可能仍是由企業工會與其雇主簽訂團體協約為最大宗。



防止勞工「搭便車」的條款可能落實嗎？！

《工會法》第9條第1項規定：「依本法第6條第1項所組織之各企業工會，以組織一個為限。」《團體協約法》第13條並有所謂「防止搭便車」的配套規定：「團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。但團體協約另有約定，非該團體協約關係人之勞工，支付一定之費用予工會者，不在此限。」工會擔心這條規定雖然立意良善，但是沒有相關罰則，會不會形同具文？

因為雇主願意給非工會會員的勞工，比照團體協約的勞動條件，無非就是希望利誘更多勞工不加入（或退出）工會，以遂其降低勞工參加工會意願的企圖。故工會欲要求於團體協約直接約定本條文前段規定的難度很高，或許要從後段但書下手，先透過工會會員（代表）大會的民主程序，做出「支付一定之費用」或者「加入工會追繳「會費」」的相關決議，並配合周遭會員對「搭便車」的勞工施加道德壓力；再針對後段但書之除外規定，主張雇主應與工會協商於團體協約約定「支付一定之費用予工會」的標準為何？並且輔以要求雇主不得拒絕該項約定、否則違反誠信協商的手段來達成。

修法建構勞資協商機制 但干預條文處處可見

「健全勞資關係的建構」是這次修法的主旨，希望日後可以稍微平衡目前勞資實力懸殊的困境，可是很多修正條文卻隨處可見「目的事業主管機關」的干預心態及作為，例如：《團體協約法》第10條第2項規定，團體協約一方當事人為公營事業機構或國防部所屬機關（構）、學校，或政府機關（構）、公立學校而有上級主管機關者，其團體協約簽訂前應取得主管機關核可，否則無效。這項「核可」規定，與勞資自治協商原則所有違背，也已抵觸該法第6條「誠實信用原則」及第1條「穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益」之立法目的。

整體而言，新的集體勞動三法已經正式上路，面對全球經濟瞬息萬變、跨國資本快速自由流動、勞動市場彈性化、非典型僱用的工作興盛、工會組織率下滑，這些迥異於過去傳統工會運作的變遷，工會必須思考並善用相關法律規定，以及謀定新的組織目標與遠景，而非只是怨嘆連連、一籌莫展，如此才有可能累積工會集體協商實力，以捍衛勞動尊嚴與工作權益。☺



《工會法》修正後 就可以高枕無憂了嗎？



中國文化大學勞工關係學系暨研究所副教授 徐廣正

楔子

99年6月1日立法院通過《工會法》修正草案，標誌著勞動三法修正歷程中，居於核心的最後一部法令完成修正。配合之前已經完成修正的《團體協約法》與《勞資爭議處理法》，使得集體勞動權利的法源，得以完備。由於國內外經濟情勢瞬息萬變，全球化經濟發展日趨活絡，社會結構朝向多元化發展，同時勞工自主意識也日益成熟，以工會為主體的勞工運動，遠較過去活躍，全面修正《工會法》，使得工會獲得一次配合時代脈動及相關法規全面改進的機會。《工會法》於100年5月1日與《團體協約法》、《勞資爭議處理法》同日實施後，也能落實「勞工團結權保

護」、「工會會務自主化」、「工會運作民主化」等基本原則。

對於勞工與工會幹部而言，《工會法》的修正，代表過去努力爭取權益的汗水，有了初步的收穫，雖然不能完全符合期待；但更重要的，是在修正以後如何依法開展工會運動。因為全盤修正以後的《工會法》，帶給工會幹部的挑戰，是如何獲得勞工的支持，提供會員所需的服務。在我國工會發展的近百年歷史中，工會的角色因為時代背景的不同，而有不同努力的方向，也產生不同的結果。工會能否解決當前的問題，鞏固勞工團結權，是在未來必須檢討的重心。

過去那些日子的努力

中國自唐宋以來，就是由勞資雙方共組行會的傳統，勞工出師以後就可以開業自成雇主，因此勞資之間維持和諧的關係；直到西方帝國主義國家侵略中國，憑藉著一系列不平等條約所獲取的各種特權，操縱了中國經濟命脈。雖然有識者的自覺，也促成民族工業的產生；但除官辦企業外，其它多因規模太小，不敵西方資本家大量生產的低價傾銷而敗退。因此中國勞工只能進入外資企業，在剝削下求生。

民國初年的地方割據，各路軍閥為維持統治權，採取與西方工業化國家相同之態度，對於勞工結社採取禁止措施，以避免勞工階級鬥爭與工會運動發展的壓力。例如北洋政府民國元年訂定的暫行《新刑律》第224條，即規定：「凡工人有聯合同業舉行同盟罷工者，首謀者處四年以下有期徒刑，拘役或三百元以下罰金，其餘拘役或三十元以下罰金。」民國3年頒布的《治安警察條例》第22條，也規定：「警察官吏對於勞動工人的聚集，認為有下列情形之一者，得禁止之：一、同盟解僱之誘惑及煽動；二、同盟罷業之誘惑及煽動；三、強制報酬之誘惑及煽動；四、擾亂安寧秩序之誘惑及煽動；五、妨害善良風俗之誘惑及煽動。違反此類規定者，處五個月以下徒刑或五元以上、五十元以下罰金。」

在此國內環境下，民國8年歐戰結束，中國雖名列戰勝國，但巴黎和會卻又給予



不平等的待遇；在外爭國權、內爭民權的民主與科學思潮下，觸發五四新文化運動的興起，學者與返國歐戰華工也連帶推動工會立法運動，期待透過勞工的結盟，爭取勞工勞動條件的改善。

由於南北分治，因此工會運動是由南而北，迭次發展；各地紛紛組織工會、發動罷工，爭取合理勞動條件。民國13年中國國民黨第一次全國代表大會，通過：「請國民政府制定《勞工法》，改善勞工生活，保護勞工團體」決議案；同年11月間，國父以大元帥名義頒布《工會條例》，承認工會的合法地位，享有罷工權、團體協商權，以及保障工會公有財產，提供工會組織與運作的法源。但因共產黨倡亂，導致工會的組織與活動受到一定的限制；並規定既有的產、職業工會，必須遵照中央規定的程序與步驟限期改組，恢復其組織與活動。

迨至國民政府於民國18年公布《工會法》，對於會員資格的限制更嚴格，同時限制工會組成全國性的聯繫組織；工會會員入會或退出採取自由放任；限定工會只能有經濟性活動；工會的任務則以勞資



合作與增進智能、發達生產、改善勞動條件為宗旨。從保障工會組織發展的方向來看，《工會法》遠不如《工會條例》，立法精神趨於消極管制。而此一重要法令，自38年第3次全文修正後，迄99年始再全文重新修正完成，為落實勞工集體權利奠定基礎。

充滿荊棘的發展道路

由於《工會法》實施以來，就趨向保守的精神，因此除了公營事業作為示範，普遍成立工會；外商企業則遵循本國的傳統，在海外分支機構依據當地法令設立工會。不過由於隨著全球化與經濟自由化的發展，原先的公營事業工會，因為出售或併入民營企業而不再存在；外商企業則因移轉至人事成本較低的發展中國家繼續經營，使得原先的工會因而消滅，造成產（企）業工會組織率大幅下跌；另一方面，各級政府行政及教育事業、軍火工業之員工，仍不得組織工會。

過去由於籌組全國性總工會困難，因此89年經勞委會討論決定，直轄市及不同縣（市）同一業類工會滿七個單位，並經三分之一以上單位發起，得函請主管機關登記發起組織各業工會全國聯合會；同時，縣（市）級以上總工會、全國性分業聯合會滿七個單位，並經三分之一以上單位發起，得函請主管機關登記組織全國性總工會。但是這樣的規定，似乎又過於寬鬆。

另外，各工會性質及需求不一，現行《工會法》對於基層組織的硬性規定，對於分會、支部、小組，會員詳細規範，也不利於工會依據本身需求的運作。

由於《工會法》對於工會任務的規定，係於64年時修正，當時之時空環境與工會會員之需求，與當下有顯著的差別；而且部分工會的任務，涉及財政、衛生法令之規範，以及專業的知識與技能，以工會的規模與專職人力配置，是否仍然應該由工會為會員舉辦，值得進一步考慮。

工會的類型，限於職業工會與產業工會兩類，但是隨著經濟社會的發展，產生勞工跨業結合或跨區域結合的需要，以行政區域為組織範圍，而工會聯合組織之條件也較嚴格，將限制工會組織發展的範圍，不利工會結盟。此外，由於勞、健保提供行政事務費補助的誘因，雇主為節省各種社會保險費的支出，以及產業工會職業工會分業標準表中，可以籌組506種類別職業工會的激勵，截至99年底為止，全國產業工會僅890個，會員人數52萬人；而職業工會則達3,818個，會員人數270萬人，相對受僱勞工的825.3萬人，顯然職業工會成為畸形的發展。

以往《工會法》雖然對於工會職員，已有對於工會職員辦理公務與執行職務的保障，但是對於組織工會過程中的勞工，以及代表工會參與團體協商的勞工，則缺乏具體的保護，構成對於工會安全的威脅。

《工會法》原先規定，入會費每人不得超過其入會時兩日工資之所得，經常會費不得超過各該會員一月收入百分之二；但是相對勞工實際所得，或不願加入企（產）業工會之勞工，一方面認為標準過高，另一方面企業於薪資中代扣經常會費，也缺乏依據，因此若非低額收取經常會費，就是無法收到會費。

移開擋路的巨石

在適用對象方面，首先確認所有勞工均有組織及加入工會之權利。但是對於國家安全影響重大的現役軍人與國防部所屬及依法監督之軍火工業員工，仍然規定不得組織工會；不過軍火工業之範圍，則由中央主管機關會同國防部決定。至於教師，亦得依據《工會法》組織及加入工會；而各級政府機關及公立學校公務人員之結社組織，因為已有《公務人員協會法》做為法源，則依其規定辦理，放寬組織工會的適用對象。代表雇主行使管理權之主管人員，並非企業的實際負責人，剝奪其參與工會的權利，並不合理。因此原則上維持不得加入企業工會的規定，但工會章程另有規定，則不予限制。

在組織體系方面，為避免全國性工會聯合組織的過程鬆散，設立過多致分散工會力量，並使其更具代表性，因此規定以全國為組織區域籌組之工會聯合組織，其發起籌組之工會數應達發起工會種類數額

三分之一以上，且所含行政區域應達全國直轄市、縣（市）總數二分之一以上，使未來組織全國性工會聯合組織，能夠更為慎重。另為賦予工會基層組織彈性，因此刪除組織工會基層組織之規定，其架構由工會於章程中自行規定。

由於社會環境變遷迅速，因此修正將不合時宜的工會任務，諸如會員儲蓄之舉辦、會員醫藥衛生事業之舉辦及圖書館、書報社之設置及出版物之印行等刪除，並增列舉辦依法令可從事之事業，使其規定更臻合理。

工會類型因為時代變遷，現有分類已不敷需要，因此重新分為產業工會、職業工會及企業工會三類，使產業工會可以與對應的工業團體或商業團體，依據《團體協約法》進行必要的協商；另為解決勞工強制入會與自由入會的爭議，規定勞工應加入企業工會。另為保持工會的獨特性與代表性，因此規定企業工會或同一直轄市或縣（市）內之同種類職業工會，以組織一個為限，並不得與其他工會名稱相同。至於聯合組織，依據工會需要籌組，名稱、層級、區域及屬性，由聯合組織章程中規定。

為保障工會安全，規定勞工加入、籌組工會等權利，以及雇主妨害工會發展之不當勞動行為樣態；同時，工會之理事、監事如有在工作時間內進行會務之必要，得與雇主約定，給予一定時間之公假辦理會務。至於未有約定者，僅保障企業工會



之理事、監事，擔任全國性工會聯合組織理事長，得請公假處理會務。

工會的順利運作，有待財務的健全與支持。因此考慮現實，修正入會費為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；而企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。並規定會員工會對工會聯合組織之會費繳納，應按申報參加工會聯合組織之人數繳納，但工會聯合組織之章程另有規定者，從其規定。至於繳納會費之標準，最高不得超過工會會員所繳會費總額之百分之三十，最低不得少於百分之五。但為達成工會財務自主化，因此若工會聯合組織之章程另有規定者，依其規定辦理。此外，為強化工會財務內部自我監督機制，增訂經會員代表三分之一以上之連署，得選派代表會同監事查核工會財務。工會除應建立財務收支運用及稽核機制，基於工會公益社團法人之性質，其財務處理之項目、會計報告、預算及決算編製、財產管理、財務查核及其他應遵行事項，因此也增訂工會財務處理辦法制訂之法源。


《工會法》修正過程中，新增13條條文、刪除26條條文，最後成為49條條文的新《工會法》。透過對於架構與內容的修正，使工會適用對象、組織體系、工會任務、工會類型、工會安全與工會財務等方

面，都呈現與過去不同的風貌，也讓勞工與工會幹部寄予厚望。

彌補遺憾以盡全功

雖然《工會法》修正以後，對於工會的組織，賦予更大的自主權，使適用對象的範圍實質擴大；但是以教師為例，只能以區域組織職業工會，並組成產業工會的工會聯合組織，卻不能組織企業工會，直接與雇主協商與簽訂團體協約，並實施罷工。固然為維護學生受教權，教師不宜行使罷工權，但也不應為限制教師罷工權，而犧牲教師其它集體權利。因此必須研議保障教師組織工會，又不傷及學生受教權的折衷方式。

又如工會任務中，以團體協約之締結、修改或廢止做為首要；同時，規定雇主或代表雇主任行使管理權之人，對於提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務之勞工給予保護。並且在《團體協約法》中規定，勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由不得拒絕，並列為不當勞動行為的範圍。但是目前登記在案的團體協約，截至99年底，依據勞委會統計只有41件，而勞資會議則接近2萬9千個，並在持續增加。顯示如果雇主透過勞資會議中勞資協議，取代正規的團體協約，以規避相關的法律規定。所以未來應



落實工會職權，以團體協約做為勞資雙方權利義務的依據，而非透過勞資會議決議保障勞工權益。

職業工會在台灣地區的發展，受到勞、健保費用補助與雇主規避法定保險費負擔的影響，已經呈現畸形的成長。因此即使《工會法》修正規定企業勞工應加入所屬企業工會，但在利益的誘使下，如果不能強化對於勞保投保資格的查核，以及投保薪資的清查，仍然無法使工會組織的方向，回歸正軌。因此應該研究擴大職業勞工投保方式，落實勞工投保薪資與加保資格查核，使職業工會回歸保障會員權益的本質。

工會財務的相關規定，經過修正以後雖然符合現實，但以勞工平均2萬6千元左右的月薪，入會費不過800元、經常會費每月不過130元，相對經營一個工會的運作，顯然不足因應，企業工會恐將墜入公司工會的宿命，無法發揮獨立自主爭取權益的功能，而別有用心的職業工會亦將維持勞、健保工會的病態。因此必須增加工會財務來源，建立工會會計與出納制度，以確保工會財務健全與永續。

《團體協約法》中規定，有協商資格之勞方工會，包括企業工會、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人

數二分之一之產業工會、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二分之一之職業工會或綜合性工會、不符合前述規定之數工會，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二分之一，以及經依《勞資爭議處理法》規定裁決認定之工會，此一多元化的代表方式，勢必造成工會之間的競爭，不但無助於勞工的團結，恐怕反而引發分裂；而非團體協約關係人之勞工，如因團體協約受惠，支付一定之費用給予工會則不受限，更將加重此一困境。所以應該建立代表工會制度，統籌由單一工會代表勞工參與團體協約商談，並制定支付代理工廠的費用標準。

期盼持續改革 促進工會健全發展

工會的組織，應該是源於勞工自主意識的抬頭，為了促進勞資雙方地位的平等，政府必須透過立法加速工會的組織，但是其他相關法令的配合，也是不可或缺的一環。

因此《工會法》的修正，只是走出第一步，後續還要透過不斷討論與徵詢社會各界意見，繼續修正與充實內容，以真正保障勞工與工會的發展與健全。☺