

用智慧化解勞資糾紛

袁鳳珠 發揮女性圓融特質

撰文 / 陳秀麗



被賦予重任而接下新光合成纖維公司關係企業工會理事長一職，多年來致力於爭取勞工權益、促進勞資雙方和諧的袁鳳珠，從建立制度、工會運作透明化，一步步讓工會從較無章法到步上軌道，進而穩定成熟。

建立制度且透明化，帶領工會逐步走向成熟穩定

在男性員工幾乎佔了壓倒性九成多數的新光合纖，員工幾乎全員入會，在男人天下的情況下，女性會員成了少數，因此擔任幹部的比例也遠低於男性。「臺灣根深蒂固的傳

統觀念，還是會認為女性應該把時間精力放在家庭上。」袁鳳珠坦言，會參與工會幹部的女性，大都是領導型或擔任過會務幹部的女性，加入工會後擔任幹部的確實較少，再加上男女會員比例懸殊，出來參與幹部選舉的女性也相對較少。

接任理事長職位時，袁鳳珠還一邊忙於3個孩子的教養，但她認為既然接下這個重任，就要盡力做到最好！有時參加三、四天行程的工會相關課程，她不畏舟車勞頓，寧可每天早早將孩子送過去學校，課程結束後再去把孩子接回家，就是這樣的精神讓她深受同仁及會員信任，至今已連續當選4屆的工會理事長。

儘管現在工會已趨於穩定成熟，辦公空間也寬敞明亮，但袁鳳珠說，其實她剛到工會做事時，辦公室就像一間小小的工寮，檔案資料也未制度化，少有會員願意走進來，於是她開始整頓場域環境、建立收發文制度，各項規程、帳冊等，也採公開透明的方式讓會員對內部情況更加清楚，終於讓工會步上軌道。工會辦公室，現在已成為會員們勤於走動的地方，會進來看佈告欄上有哪些進行事項或活動，偶爾在這裡聊聊天、喝杯茶，一到下班時間更是充滿輕鬆熱絡氣氛。



桃園市政府勞動局入廠輔導。

為女性爭取更好福利，聲援弱勢工會

除了重整工會制度，讓勞方的權益更透明且有保障外，當弱勢的工會遭受到資方打壓時，工會也會挺身而出與會員到場聲援，並提供金錢或人力物力上的援助，藉由外部的工會抗爭活動，機會教育會員如何爭取自身權益，且鼓勵女性勞工主動參與工會及會務工作。「雖然新光合織的女性會員人數少，但女性代表的比例卻不低，我們的福委會有12席，當中就有4席是女性！」袁鳳珠說，工會重要幹部是選舉產生，因此她會先鼓勵女性參與工會組織及擔任幹部，讓她們慢慢對投身選舉產生興趣並積極爭取。

儘管女性會員佔工會少數，但享有的權益與福利卻沒有少過！「像是女性的妊娠假，資方給予的條件就優於勞基法的規定。」袁鳳珠說，或許是由女性工會代表去向資方爭取，更能獲得資方的認同。此外，會員福利

活動、制度化的年終獎金、爭取調薪等，都在她的努力下逐一獲得！

運用智慧與巧思，圓融化解勞資糾紛

在爭取權益的過程中，工會總能運用智慧與巧思化解紛爭。「有一年尾牙，勞資雙方為了年終獎金鬧得不太愉快，之後經過工會居中協調，讓事情圓滿落幕！」不僅成功化解了一次勞資衝突，也為勞工爭取到應有的權益。

身處在男性天下的工會領域中，袁鳳珠坦言一開始確實因擔任理事長這個要職，被投以質疑的眼光，但她用制度與透明化，讓大家都知道她為了工會所做的創新與改進，並以智慧化解勞資糾紛，進而獲得會員的信任與認同。

五一勞動節遊行。

