發佈：2019-05-13, 週一 10:58
點擊數：14127



在企業內工作久了的人，難免會對企業的人與事漸漸感到不滿，特別是主管的顢頇或組織的官僚，一旦企業發生不尊重員工甚至違反勞工法令侵害員工權益的事情，這時很多人在忍無可忍的臨界點，通常會有兩個選擇:

辭職不幹或反映不滿的心聲，不是離開體制另尋新天地，不然就是進入體制內改革。以台灣的現況，幾乎百分之九十的人都是選擇離開，除非那個組織的進入門檻非常高或是幾乎無法離開，會選擇發出不滿之聲的人少之又少。

Phoca PDF

發佈：2019-05-13, 週一 10:58
點擊數：14127

如果勞工選擇要集體發聲，在法律上是受到保護的，因為工會法有保障勞工組織工會的權利，團體協約法有保障工會與雇主協商的權力與義務，勞資爭議處理法則有禁止雇主的不當勞動行為、保障勞工加入工會不被打壓

與工會不被支配介入、工會的集體行動權(包括最後的手段-罷工)等等。

如何籌組企業工會?

依照工會法的規定，企業內的勞工，如果要籌組「企業工會」，只要找到三十個人連署籌組，然後公開徵求會員，自行進行籌組程序，最後召開會員成立大會，然後檢具章程、會員名冊及理事、監事名冊，向其會址所在地之直轄市或縣（市）主管機關請領登記證書，就大功告成了。不過這過程看似簡單，實際做起來還是有很多眉角，幸好各縣市的產業總工會都有專業有經驗的人員，可以尋求諮詢與協助。

不過，目前依法一個企業只能籌組一個企業工會，因此如果公司已經有工會了，就可以直接加入，不必再另外籌組了。當然如果，很多大企業有很多的事業單位分佈全台，例如某企業共有五個廠區，每個廠區都有數百名員工，且會計與人事招聘都獨立，那該獨立廠區的員工也可以籌組屬於該廠區的企業工會。

工會同意權以及參與營運權

企

Phoca PDF

業工

會一旦成

立之後，就能夠擁

有勞基法上的加班同意、變形工時、

例休假挪移、輪班間隔11小時變8

小時、女性深夜工作同意權等等工會同意權，另外也能夠透過工會來推派勞資會議的代表來參與企業經營，而各種企業內的職工福利委員會、職業安全衛生委員會等，都能夠透過工會來推派委員代表。因此勞工就能透過工會這個法定保障的地位，來參與企業的經營，尋求勞資之間的共識

。

如果企業打壓工會該怎麼辦?

由於工會的團結是保障個別勞工與雇主協商的途徑，只有工會的組織團結權被確保之後，才有接下來的與雇主平等協商協商的地位，甚至是集體行動的權利。因此，世界各國莫不對於工會的團結權，有特別的機制與規範來保護，絕不可能任由勞工到一般的民事法院，以漫長的訴訟與昂貴的訴訟成本來爭取對雇主打壓的平反。

所謂「不當勞動行為」就是上述企業對於工會幹部的差別待遇、支配介入工會運作以及拒絕與工會進行誠信協商

。歐洲國家大都透過勞動法院，

美國則透過全國勞資關係委員會(NLRB)

這個準司法的獨立委員會的檢察官對企業進行訴訟，日本則是透過中央與地方的勞動委員會處理

Phoca PDF

。

台灣則是一直到2011

年才成立不當勞動行為裁決委員會，來處理企業干預與妨礙工會運作的行為。一般不當勞動行為

分為三大類:

差別待遇、支配介入，拒絕誠信協商。依據

工會法第35條的規定，雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：

1.

對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

2.對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。

3.

對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

4.對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

5.不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」

Phoca PDF

發佈：2019-05-13, 週一 10:58
點擊數：14127

如果雇主或代表雇主行使管理權之人，有上列規定所為的解僱、降調或減薪

，是無效的。裁決委員會可以要求企業恢復原狀，並且可以對企業進行罰款。

勞工的另一個選擇-企業外產職業工會

在2011

年勞動三法修正之後，只要該企業內超過二分之一的勞工加入企業外產職業工會，該產職業工會就可以取得代表勞工與該企業雇主進行團體協約的協商地位。這個新途徑，使得企業內的勞工除了前述在企業內組織工會之外，也可以參加企業外之產職業工會，等於是由第三方來代表勞工與雇主協商。

因此企業內勞工，只要尋找與該企業

屬性接近的產業，例如:

如果醫院內的醫護人員，可以尋求加入醫療相關產業工會或是醫師或護理人員相關職業工會。這種由第三方協商模式最有名的就是最近，華航有超過半數的機師參加了桃園市機師職業工會，而機師工會與華航展開兩年多有關降低機師工作量的團體協約協商，後來因協商破裂，機師工會發動了七天的華航機師的罷工行動之後，勞資雙方達成共識簽訂了團體協約，除了改善了機師的長期過勞之外，更對於本國機師的培養有很大助益。

小結

Phoca PDF

發佈：2019-05-13, 週一 10:58
點擊數：14127

企業的創新來自於專業的累積，而穩定的勞資關係更是專業培養的溫床，從台灣亟欲想學習的德國與北歐的工藝技術，都具備有穩定的勞資關係，而工會就事一個集體發聲的制度性管道，當然，世界各國的工會體制因應該國的歷史發展，大不相同，歐美走產職業工會、日韓走企業工會，無論如何，選擇「團結」發聲改善企業環境，而不是貿然退出，不只是為個人，也是為所屬職業的未來長期的專業尊嚴而奮鬥，勞工的一小步，是那個職業環境改良的一大步。

作者　張烽益 為台灣勞動與社會政策研究協會執行長

Phoca PDF