

企業工會籌組困難與突破

班級：2013 勞工領袖大學高階班

第六小組論文

日期：102 年 11 月 20 日

小組長：黃秀鳳（32 號）

組員：黃福賢（9 號）、胡尚禮（10 號）、林文一（17 號）、
蔡宜誠（33 號）、黃文勤（34 號）、展豐泰（44 號）、
孫少華（75 號）、楊麗金（80 號）、孫中平（81 號）

企業工會籌組困難與突破

一、研究背景

工會的起源可以追溯到歐洲中古時期的行會，由手工工人所組成，一方面利用團結的力量影響政府，禁止非行會會員從事相關行業，另一方面訂定學徒訓練的標準，限制未經訓練者隨意加入相關行業，甚至規範產品的品質，防止低劣產品的競爭。總之，行會藉著對技術的控制而操縱了勞力的價格；此外，行會也開辦會員互助業務，例如疾病、喪葬的補助，當時的行會，因為手工的生產方式加上地方市場經濟規模小，因此行會容易達到保護會員的目的，也控制了經濟。

隨著工業革命到來，機器生產代替手工，工廠制度興起，雇主為了創造利潤，壓低工資、延長工時，造成勞工工作環境的低劣，工人自主意識逐漸抬頭，唯有團結，共同向雇主爭取權益才能改善本身的待遇，工廠制度也剛好給予勞工一個特定的環境運作，工會因而興起。

工會發展幾百年以來，已經算是相當成熟，但是，工會雖然歷經國家的禁止壓迫、消極承認以及積極保護不同時期，直到現在，工會的形像還是一直被大眾，更清楚的說明應該指的是企業，認為是敵對的，相當麻煩的，甚至是具有破壞性的，即使雇主對於工會組織採取不對抗的態度，也往往容易產生規避性的、冷漠性的態度。

企業工會（產業工會）是以勞工的角色為考量，這些成員是以勞

力或腦力換取薪資的人，目的是為了提昇與維護勞工勞動條件為出發點，而其身份的保障則是依勞動契約及行使勞動三權為主，工作的活動規範則是依照勞動契約與工作規則作為限制。而工會組織則以行使勞動三權之方式來維護工會會員的勞動條件，勞工也是一個組織，而組織是一群為達成共同目標而相互依賴的人所組成的群體，組織需要維持在一個合理且受到所有群體認同的環境。組織之中的成員如果感受到環境的不安全，如工作條件未達合理標準，就容易造成組織內部的不協調，更可能產生衝突，對組織發展是一種不好的影響。勞工也是受僱者，受僱者與雇主在工作條件上產生爭議的時候，受僱者是需要有另一個勞工組織來為他們與雇主協商、溝通，「工會」即是受僱者或受僱勞工維持或改善其工作條件而成立的勞工組織。

台灣工會組織的形成與運作主要是依據大陸時期制定的「工會法」，該法制定公布於1929年2月21日，同年11月1日正式施行，施行至今雖經9次修正，但內容早已不符政經及社會大幅變遷後的台灣勞資關係場域。2010年6月1日延宕多年的「工會法」修正草案終於在立法院完成三讀程序，新「工會法」也於2011年5月1日正式施行。新「工會法」實施之際，將併同先前已修訂完成的新「團體協約法」與新「勞資爭議處理法」，三法同時施行。由於新修訂之勞動三法皆有重大修正之處，三法同時施行之後對於台灣的集體勞資關

係勢必產生一些衝擊，而台灣的工會組織也將面臨一個嶄新的環境，勞動三法的通過，對尚未加入工會獲得工會保障的絕大多數台灣勞工，是否會有一股新的鼓舞動力，引發籌組與加入工會風潮？未來工會的運作與發展很值得觀察。

二、研究動機與目的

我國目前大中小民營企業有幾萬家之多，100 年時企業內部真正有成立工會僅 889 家，所以一般企業工會之會員對於工會的運作及功能並不十分了解。而企業工會的會員對於工會的運作，多數人都不清楚，不了解，只知工會是在幫他們爭取福利、辦旅遊而已，並完全不知道工會的功能是在維護勞工的基本權益以及勞動條件。依我國《工會法》的組織章程，工會的功能是維護勞工基本權益的組織。可是法令歸法令，在目前的現實體制中，我國的勞動市場，永遠是資方的市場，勞方團體永遠無法取得勞資互信平等的地位。難怪企業內的資方永遠看不到工會的影子，永遠聽不到工會的聲音。導致企業內部的勞工，一直認為工會是虛擬的工會，沒有什麼功能。

當國內各行業的企業依「工會法」籌組產業工會保障勞工權益之際，影響最大的勞動契約、工作規則、退休準備金的提撥及管理、勞資會議的召開等，若無工會的參與，「勞基法」的保障可能無法達成，更遑論所謂協商權與爭議權之行使權利。然而，要在企業中籌組工

會，由於容易對資方產生壓力，加上公司內各部門員工特性不同，都可能使籌組者或工會幹部須付出工作權不保、勞動條件惡化等代價。工會組織和管理者之間不應該只存在衝突，更是需要認知彼此角色，同時化解衝突，尋找有利的方式，才能使企業得以有利發展。籌組工會本就不易，在籌組過程前後當中面臨重重困難，工會扮演的角色及功能，都會影響工會未來發展。本文主要從新「勞動三法」的重要修正內容，及相關的個案，探討台灣企業工會的挑戰與未來。

三、案例研討

(一) 台大工會籌組人數不足無法成立

台灣大學工會籌組案，台北市勞工局指出，發起人中的兼任研究助理、研究計畫臨時工及助教等廿五人因不符發起人資格，本案僅有十一人符合發起人資格，致發起人數未滿三十人的標準，無法同意台大工會設立登記。台大說明，校方無權決定兼任研究助理及研究計畫臨時工之工作時間、內容、酬金，校方也非專題研究計畫執行主體，因此與兼任研究助理及研究計畫臨時工等工會發起人，不具僱傭關係。教學助理部分，台北市勞工局說明，助教的資格限定於大學部高年級學生或在校研究生，屬助學金性質，所以台大與助教間也不具僱傭關係。台大工會理事長黃守

達表示，教授要聘用研究人員，都要透過校方聘僱系統申請，申請通過後才能聘僱助理；助理薪資也要到台大會計室報帳，助理也會拿到扣繳憑單，整個過程都在台大的規則中運作，「處分太沒道理」，台大工會準備重新申請並持續訴願。

（二）匯豐銀、陽信銀、台中銀等 3 家工會指控資方違法打壓

2008 年 9 月歡慶 15 週年的銀行員工會全國聯合會，由於所屬會員工會－匯豐銀行、台中商銀工會，以及 2008 年 6 月才協助成立的陽信銀行工會，共同面對資方無理打壓及對員工進行不當調動，雖經工會與資方溝通協調無效，由費鴻泰委員召開記者會，銀行員工會全國聯合會理事長賴萬枝陪同這 3 家工會出席說明資方違法事項，並要求行政院金管會、勞委會、北市勞工局正視問題、介入調查，若違法屬實應即刻處罰資方。

匯豐銀行勞資爭議重要事項：

（1）違反當初行政院金管會及中央存保標售契約，在合併中華銀行短短半年內即計畫 2008 年 11 月底前裁撤 11 家分行（原中華商銀分行），相關人員調動達 200 人以上，若無法配合調動者，須自願申請

終止勞動契約且無法發給非自願離職證明，藉以規避勞基法第 11 條規定。其以調動之名行裁員之實，罔顧台灣勞工權益！

(2) 資方要求員工不得加入工會，工會表示：分行員工加入工會後，資方旋即以工作權為誘因，並約談施壓員工，致使該分行會員集體退出工會。資方更以內部規範圍為由，對工會幹部使用內部網路傳遞工會訊息，祭出濫用公司資源以圖個人或他人利益之不當行為警告函，藉以打擊工會幹部，嚴禁工會與會員間資訊互動，嚴重侵害台灣勞工勞動人權。

陽信銀行勞資爭議重要事項：

(1) 號稱「愛台灣」的陽信銀行要求員工充當人頭黨員，以工作權要脅員工，強迫集體投票，選出民進黨不分區立委薛凌。

(2) 在陽信銀行工會成立後，屢遭資方打壓，單位主管除了用言語恫嚇加入工會者外，更以任意調動職務手段，強迫任職 10 多年的工會幹部調任臨櫃業務，甚至要求工會幹部必須以自己之休假來處理會務。

台中銀行勞資爭議重要事項：

(1) 資方違反勞資約定，自 2008 年 9 月起拒絕代扣工會會費；並且透過行政系統強力要求會員集體退出工會。

(2) 勞資雙方有數件勞資爭議及訴訟仍在台中市政府勞工局與法院進行當中。

陽信銀行工會理事長陳政峯與資方的「確認僱傭關係」之訴，三審宣判，勞方勝訴。本案歷經一年八個月的審判，勞方一、二、三審均獲勝訴；司法終還勞工正義與勝利

陳政峯 vs. 陽信銀行「確認僱傭關係」之訴：

一審：台北士林地方法院 97 年勞訴字第 51 號

二審：台灣高等法院 98 年勞上字第 90 號

三審：最高法院 99 年台上字第 1501 號

(三) 奇力光電關廠案

2013 年 7 月中旬，位於一期南部工業科學園區的奇力光電宣佈關廠。

奇力光電是一家年輕的公司，2006 年由奇美實業與奇美電子投資設立，登記資本額為 15 億元，實收資本額卻僅有 2 億 5 千萬。當時 LED 光電產業正要起飛，奇美集團抱著面板生產垂直整合以提高競爭力的願景跨足其內，而奇力光電作為奇美電子產業鏈的一部分，遂被外界

視為夢幻似的產業明日之星。早些年奇力光電甚至擁有「一條龍」式的生產能力，LED 的全部製程從磊晶、晶粒到封裝都可以自己來。

金融海嘯發生以後，群創光電於 2010 年併購了奇美電子和統寶光電，試圖透過規模整併來度過景氣的低谷、經濟的震盪。奇美電子的股票轉到群創手上，至此，奇力光電的兩大股東便成了群創光電和奇美實業。然而，群創接手的奇美電子轉投資子公司多達上百家，縱使有心整併，也無力深入各子公司的營運來提昇整體的綜效。奇力光電於是從明日之星搖身一變成了產業的孤兒——奇美實業已無心經營，群創光電更不願以垂直整合的方式吸收奇力的產品，反而讓奇力在 LED 市場上與同業削價競爭。幾年來全球電子零組件產能急速擴張，特別是 LED 的產量早已供過於求，產品價格迅速下滑。在這劇烈競爭的環境裡，LED 製造商不是沒有生意可做，而是訂單明明接不完，虧損卻隨著生意越做越大。儘管去年奇力光電營收高達 29 億元，毛利率卻是負 28%。今年 7 月，當銀行聯貸的償還期限將屆，奇力光電的董事長、總經理、董事、監事陸續辭職，短短十來天整個董事會人去樓空，公司便在查無負責人的情況下結束了工廠的營運，只留下積欠 18 家銀行、4 家票券公司共 56 億元的債務，以及近千名失業勞工。經營不善？還是惡意掏空？2013 年 8 月 12 日，台南市勞工局會同奇力光電自救會召開勞資調解會議，由於資方始終無人出席，調解遂不

成立。原總經理兼董事長陳領在媒體上表示：「已請辭，不具代表人身分」。群創、奇美兩大股東則宣稱：「僅僅是出資，並未實際參與經營」。資方宣稱自己不存在，好像奇力是一家幽靈在營運的公司。可是考察奇力光電曾經聘任的 4 位總經理、3 位董事長，全部是由奇美集團指派或推薦的專業經理人。如果奇力關廠的原因是經營不善，那麼指派、推薦經營團隊的奇美，以及未善盡監督之責的群創，應該對員工負起最大的責任。更何況現在自救會裡還有離職員工在質疑，奇力關廠的原因根本不是經營不善，而是惡性掏空。

奇力光電員工自救會的訴求

8 月 26 日，300 名奇力的關廠勞工來到台南市政府前抗議，要求政府向奇美、群創兩大財團，追討積欠的資遣費、預告工資；以及母公司認購回員工的認股，還有更重要的，給失業勞工們一份工作。抗爭當日，自救會提出了下面幾項訴求：

1. 資遣費用 5 千萬元，8 月薪津費用 2 千 7 百至 2 千 8 百萬元。
2. 2013 年 5 月迄 8 月勞工退休金、勞健保費提撥，員工差旅費及代墊款應由公司負責。
3. 群創、奇美實業兩大股東將員工股份買回。
4. 轉介員工至群創、奇美旗下關係企業工作。

5. 檢調介入調查奇力內部是否存在不法掏空行為。
6. 修法讓勞工債權優先於銀行抵押權。
7. 修改《勞基法》28條，資遣費、退休金納入墊償範圍。
8. 市政府於2週內出面召集兩大股東與自救會協商

2010年第1季底，台灣共有4,791個工會，會員總人數是3,184,860人；在這些工會中總工會有78個，產業工會聯合會有104個，職業工會聯合會有35個；至於基層工會中的產業工會有955個，會員人數為519,669人，而職業工會有3,619個，會員人數為2,665,191人，大約是產業工會會員人數的5.13倍。以上數據顯示企業工會(產業工會)之企業勞工有多數無參加工會，企業工會之成立與否決定於資方或雇主的決心，所以企業內勞工爭取成立工會不易及生存維繫困難，可以說各類別工會中最弱勢的族群。

2010年	工會數量	比率	會員人數	比率
產業工會	955	21%	519,669	16%
職業工會	3,619	79%	2,665,191	84%
合計	4,574	100%	3,184,860	100%

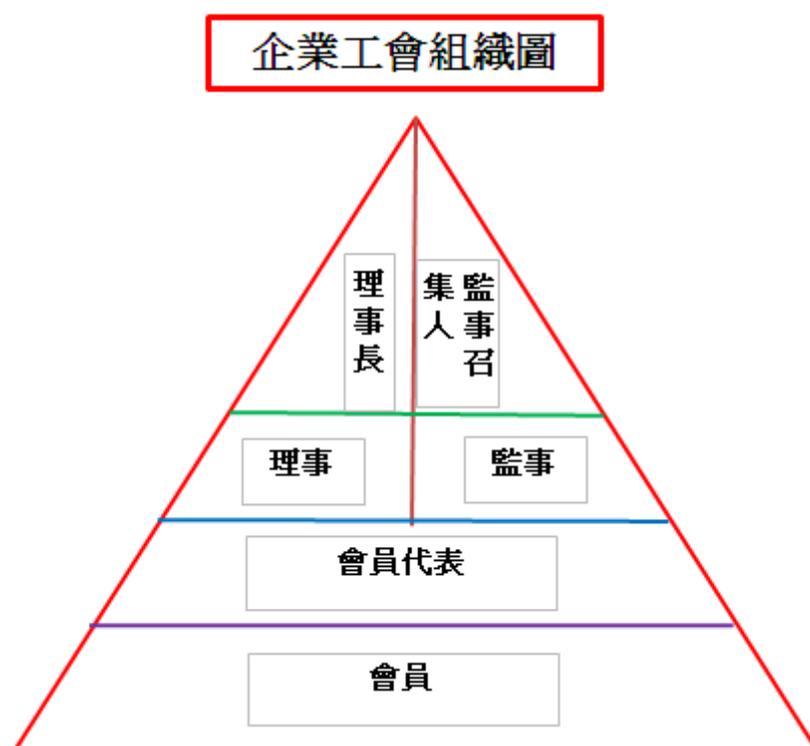
上述第一案例勞工想籌組工會卻難關重重；第二案例中銀行業資方以不當勞動行為阻撓工會正常運作；奇力光電員工不但失業連基本的資遣費都領不到，三個案例都顯現勞工是弱勢的一方，雖然勞動三法已修正通過並實施但仍有許多的勞資爭議案件發生，因此，需要政府部門制定更完整之法律及制度才能協助勞工渡過難關。

四、法令

歷經多年審議的工會法修法，終於在 99 年 6 月 1 日經立法院通過了。本次修法內容是 80 年來的最大幅度修正，對工會日後的組成結構與組織發展，將會有許多情勢上的改變。首先就以工會名稱來說，所有現存的各個以公司工廠為單位的「產業工會」，其組織名稱將配合一律改稱為「企業工會」。而能符合作為「產業工會」名稱的情況，則是必須符合「結合相關產業」的員工跨越單一廠場結構，由不同企業員工所組成之工會，例如：紡織業產業工會，鋼鐵業產業工會或電子業產業工會……，才能稱之為「產業工會」。而職業工會名稱則與現行情況維持未作改變。新「勞動三法」中《團體協約法》於 2007 年 12 月通過，《勞資爭議處理法》於 2009 年 6 月通過，《工會法》則在 2010 年 6 月 1 日通過。勞動三法通過的同時，所面對的勞動情勢是異常嚴峻的，屢破歷史新高的失業率，以及勞動力市場逐

漸被勞動派遣、部份工時等非典型勞工所侵蝕，台灣工會發展在此關鍵時刻，面對一個全新的法律環境，這到底是危機還是轉機，工會發展的命運恐怕還是掌握在勞工自己手中，端看工會如何善用對它有利的法律空間，進行對自己最有利的發展。如果新勞動三法，不能為長期以來低迷的台灣工會組織率注入活水，或為台灣勞工引領期盼的話，那麼「勞動三法」的修正，對台灣廣大勞工而言，其僅成為象徵性意義，不具實質功效。

一、新勞動三法對工會之影響分析



1. 應加入工會

對於本次修法爭議不休的強制入會或自由入會之爭點，曾經在立法院召開公聽會，各級工會代表仍期望應以「強制入會」為立法規範，把原來草案中的「需經個人同意」的文字刪除。故在此次修法之第七條即已明載對於企業工會，其所屬勞工『應加入工會』，基本上仍是具有「應加入工會」之強制語意，但對於堅決不加入工會者，因沒有強制之罰責，仍有賴勞工伙伴們的團結認知而主動參與加入，才能夠發揮組織工會行使團結權的真正作用與目的。

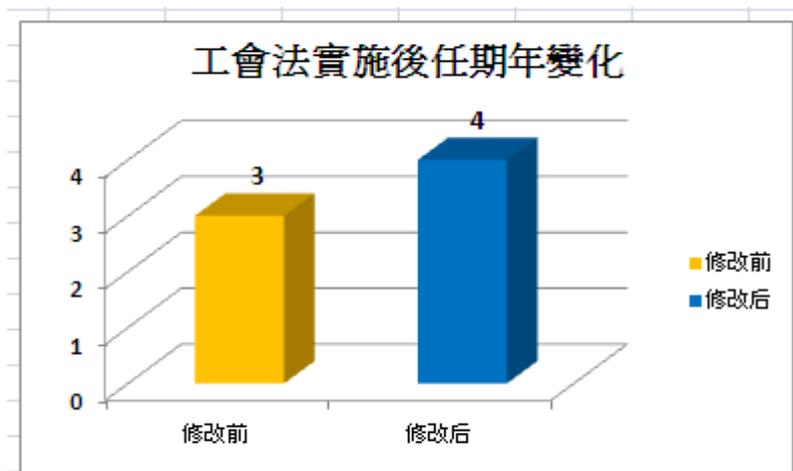
2. 會員代表

至於工會會員人數在 100 人以上者，新法規定得依章程規定選出一定比例的「會員代表」，比較明確的讓工會組織運作上，增加工會召開大會開會之議事效率。過去，因為工會法裡沒有規定會員代表的產生方式及比例，早期是以勞委會自訂之「工會會員代表選舉辦法」做為選舉產生代表比例依據，但是因為行政程序法公布施行之後，許多未經法律授權訂定的行政規則因而失效。因此，以往工會要從「會員大會」改為「會員代表大會」，需以人民團體法第 28 條之規定，會員人數達到 300 人以上時，才能修改章程從「會員大會」改為「會員代表大會」，因此，有部份產業或職業工會之人數，若未達 300 人以上時，常受制於生產排班因素或職業工會會員出席不夠半數，開大

會時而常有流會之風險。此次工會法明定可產生會員代表之人數後，至少讓中小型工會組織的運作上，得以從經濟、時效面考量代表人數比例，強化工會組織之運作。不過工會代表人數要訂為多少？仍需考量各工會單位或行業特性，並考量日後開會場所容量及出席能夠成會的因素，會員代表人數多固可具有普及性效果，但會議召開相關成本提高與議事效率恐怕會降低因素，亦需有所衡酌。

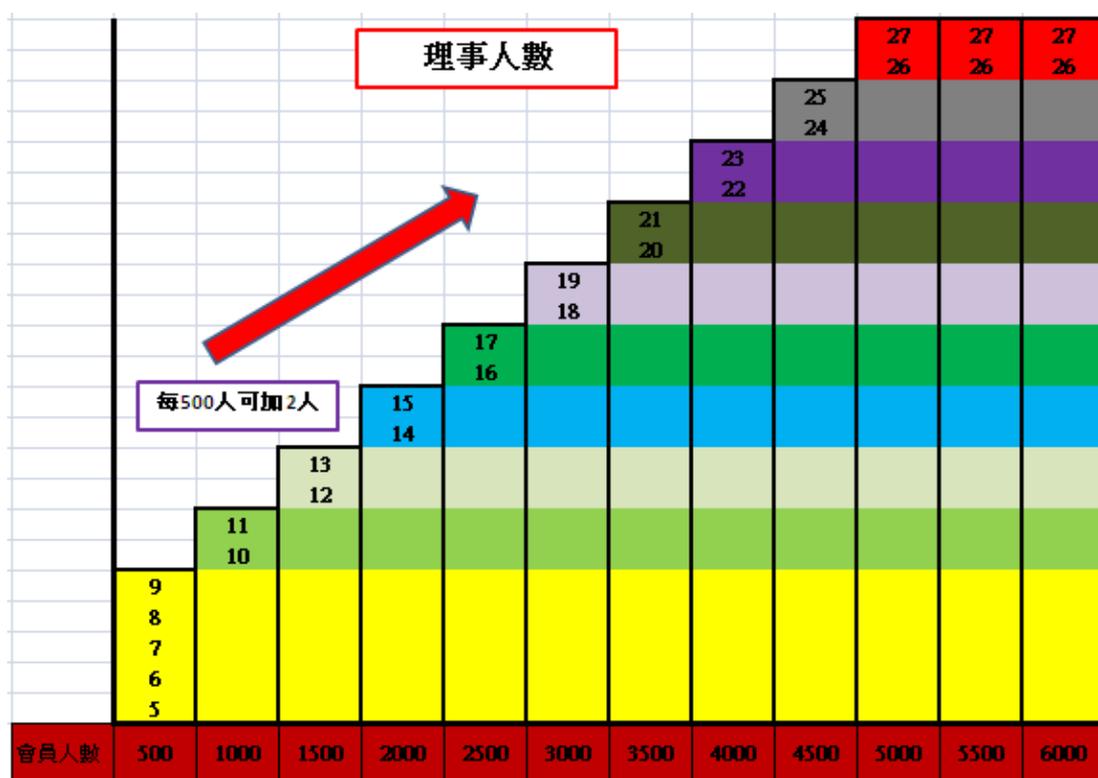
3. 會員代表任期

而且會員代表任期也規定最長為四年，各工會仍有自由決定會員代表任期是否定為四年一任的權利。不過根據一般會務運作常態，法律既然允許為四年一任期，各工會為避免改選作業之冗繁程序及競爭過程衍生之恩怨嫌隙，大部分的工會都會朝此一任四年的任期原則去做。除非是行業上或會員認知上有特殊原因或特別的情況，才會願意繼續維持三年一任的特殊情形。



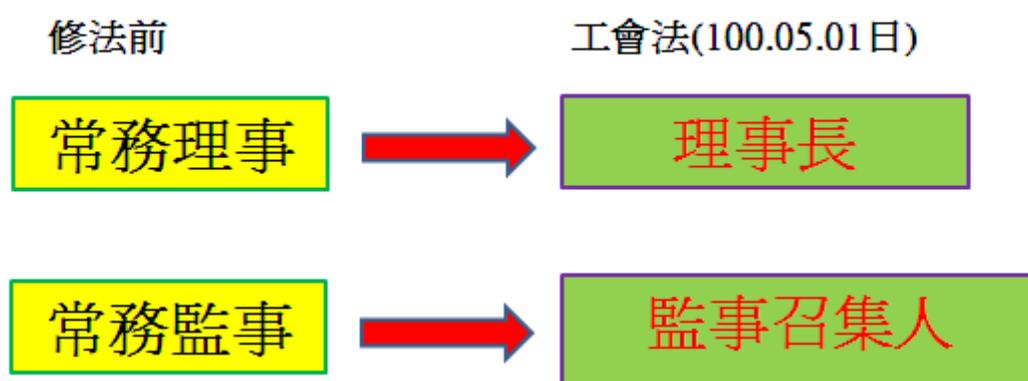
4. 理監事名額

另外，對於工會組織要設多少個理監事名額？新版工會法第 17 條也放寬由工會依會員人數多寡，在一定人數範圍內，可自行決定。例如：會員人數在 500 人以下者，理事為 5~9 人，超過 500 人以上者，每逾 500 人得增置理事 2 人，理事名額最多不得超過 27 人。此舉等於是讓大型人數多的工會，得以按照工會自己的情況需要，把理、監事人數酌情向上增設或是維持核心精英策略，確保工會運作能夠有效發揮。而且新版工會法中，對理監事僅能連任三分之二限制條款已經刪除。換句話說，以後各及工會理監事之改選時，理監事不必有三分之一要換人的法令約束。



5. 理事長制

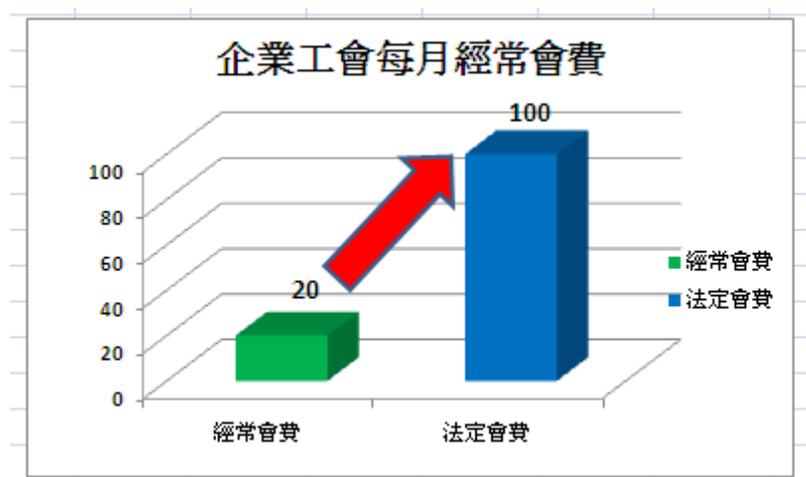
而且新版之工會法規定，各工會組織均應設置理事長 1 人，對外代表工會，打破以往基層工會只能設置常務理事之限制。換句話說，以後不論是職業工會或企業工會或產業工會，都應設置有理事長制。同時工會之理事、監事、常務理事或理事長、副理事長任期跟會員代表一樣，也是一任四年。但是理事長之任期則有連任一次為限之規定。



6. 工會的入會費

此次修法還有另一個重大改變是工會的經費來源，根據新法內容規定，工會的入會費每人「不可以低於」入會時之一日工資所得。如果以基本工資 17,280 元換算的話，爾後工會章程所訂之入會費金額至少也不應低於 576 元，低於此金額，可能就有違法之虞。至於每月經常會費部份，新工的會法第 28 條也規定「不得低於」會員當月

工資的 0.5%。換句話說，如果會員之月薪為 30,000 元，每月經常會費至少就要繳 150 元。這與目前許多基層企(產)業或職業工會章程，不論薪資高低一律統一規定經常會費為每人每月 50~100 元或 200 元之情況，可能要配合章程修改時，予以大力的向會員說明。而且薪資越高，經常會費就必須連動提高，是否會造成各基層工會修改章程過程之認知不足而衍生反彈阻力，猶待後續觀察。



但是話說回來，勞工加入工會，主要目的是藉著勞工建立團結權之形成，而取得勞資協商權的基礎代表地位，旨在保障勞工的工作權，若其薪資越高，受到保障的範圍表面上看似一致，其實對高所得者也是一種不同薪等的保障，按照薪資百分比繳交經常會費，也算是比較公平的做法。就如同勞健保投保工資越高，應繳保費也越高的道理是一樣的。

7. 資方有義務必須替工會執行工會會員代扣工會會費

而且新工會法第 28 條規定，對企業工會之會員會費代扣，負有代扣之規定義務，也就是說公司有義務必須替工會執行工會會員代扣工會會費之作業規定。以往工會與資方對抗面臨勞資關係不佳時，公司往往以法無明定代扣會費為由，藉機不配合代扣工會會費來抵制工會運作，新法比較有保護工會會務運作的功能存在。

8. 工會幹部的保障

而在工會幹部的保障方面，新版工會法第 35 條，基本上與原來工會法第 35 條之精神是一致的，只是新版之內容，更加具體明確化，並對勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務或支持爭議行為者，雇主皆不得有各種不利於勞工之行為，同時對於勞工籌組工會或加入工會、參加工會活動期間，也列在第 35 條的保護規定下，如雇主或代表雇主行使管理權的人，有第 35 條所述各款情形而解僱、降調或減薪等不利於勞工者，均屬無效。而且，因此而受此侵害權益之勞工，可循新的勞資爭議處理法，透過勞委會設置之裁決委員會進行爭議裁決，並按情節給予資方處以工會法第 45 條規定「3 萬～30 萬元不等之罰鍰。比起現行工會法有規定卻沒罰責的情形，算是有對工會幹部或工會會員、工會發起人等，提供較為具體而明確之保護條款。但是若面對雇主或管理階層，沒有產業民主觀念，處處無

限上綱的職場威權管理的弔詭氛圍下，是否會因為勞資關係本質上的不平等，而淪為「道高一尺，魔高一丈」的對抗戲碼，還有賴勞委會日後依新的勞資爭議處理法組成之裁決委員會，能夠發揮真正的功能作用，確實嚴懲各種打壓工會運作的雇主，使勞工籌組工會或擔任工會幹部，真的獲得保障而有免於恐懼的自由。

9. 主張要求刪除第 43 條及第 44 條之政府的監督檢查權

另一方面，此次工會法之修法過程中，有些工會團體強烈主張要求刪除第 43 條及第 44 條之政府的監督檢查權，他們所持的理由是讓「工會自主」，政府無需過問或是干預工會的事務，避免政府行政權無限擴張而有解散工會之權利。說起來好像是振振有詞，言之成理。但如若細究台灣目前工會組織型態及勞工認知能力與處境，勞工組織真的能脫離政府之而形成有效的工會民主與自主管理嗎？部份工會幹部一方面高喊要求政府行政介入保護工會組織，一方面又強烈反對政府行政介入，其二者想法自相矛盾也令人匪夷所思！如果第 43 條及第 44 條之政府的監督檢查權刪除，那麼以後資方拿來運用成立御用的「資方工會」，或職業工會遭少數人攏斷，其工會違反章程、不開會、不改選，財務不透明，政府不能警告、不能限期改善或停止業務或撤免理監事或理事長。企業工會之其他勞工又因企業工會只能

有一個工會而無法另外組織工會，工會運作將會產生什麼現象？則可想而知。

新勞動三法修正特色及對勞工之保護

（一）《團體協約法》的通過建立裁決制度有利集體協商的進行

2007年底通過的《團體協約法》，最主要新增規範了雇主的善意協商義務，一旦雇主拒絕工會提出來的協商，將被視為「不當勞動行為」而被設置於勞委會的「不當勞動行為裁決委員會」裁決處分。根據勞委會2010年3月底為止的統計顯示，全國的團體協約已經從2000年的301個下降到僅剩下41個。由此可見，雖然《團體協約法》保障集體協商的順利進行，但在工會這個協商主體的式微情勢下，該法的通過，僅是對於目前有協商談判實力的少數工會有所幫助。事實上，有實力協商的工會，也不缺政府法令的支撐，憑自身實力也可爭取到集體協商的「形式」，不過，由於裁決制度的建立，將對於台灣工會進行集體協商的順利進行，有正面的提升。

（二）《勞資爭議處理法》的通過建立「不當勞動行為」裁決機制提升勞工工作權的保障其次，在2009年6月通過的《勞資爭議處理法》，其修正內容包括：獨任調解人與仲裁人、權利事項納入仲裁處理程序之對象、不當勞動行為之裁決機制、簡化罷工程序、限制罷工條款，以及暫減裁判費及降低擔保金費用等。其中對基層工會影響最大的莫

過於「不當勞動行為」裁決機制的建立，這對於過去基層勞工在籌組工會時，遭到雇主千方百計的打壓，產生一定的嚇阻作用。未來勞委會將成立七至十五人的「不當勞動行為裁決委員會」，針對雇主違反《工會法》、《團體協約法》及《勞資爭議處理法》等不當勞動行為進行處理。該裁決委員會未來將直接在勞委會之下設立，有一點「集體勞資關係的大法官會議」的色彩，這有別於目前個別勞資爭議都交由地方政府處理的模式，未來執行的效力與效率如何？將是是否能保障工會籌組的關鍵，值得密切觀察。但該次修法，很遺憾的是限制了「罷工權」的行使，增訂了「明定禁止及限制罷工權規範」，其中教師及國防事業絕對禁止罷工，而自來水、電力及燃氣供應業、醫院及證券等金融事業等則可在維持最低工作運轉的前提下限制性地罷工。另外，勞工罷工權的取得也修改為較鬆綁，未來罷工投票將毋需透過召開會員大會方式進行決議，僅需經會員以直接、無記名投票且過半數同意。其實，罷工對於基層勞工而言，是非常遙遠的，一方面因為工會組織率為低，即使工會組織起來，也都是以自救會的動機來成立，進行罷工不如包圍老闆住宅來得有效。即使是實力堅強的工會，也大都以集會遊行來進行實力展現，而不是進行實質的罷工行為。過去的《工會法》中，幾乎毫無禁止或限制相關產業罷工的條款，台灣有史以來的罷工次數屈指可數。因此台灣勞資實力不對等、工會

低度發展的問題關鍵，不在罷工、協商，團體協約等這些屬於「工會成熟期」的對戰演練，而是在於「工會初生期」以何種形式、如何籌組的層次。

(三) 《工會法》的通過明確雇主妨礙工會發展之「不當勞動行為」樣態有利勞工，最後，有關《工會法》的部份，已經在2010年6月1日在立法院三讀通過，本次修正，以明確化雇主妨礙工會發展之「不當勞動行為」樣態，對勞工最為有利，未來不論是在工會的籌組還是運作階段，若有打壓工會幹部、妨礙工會運作或對工會會員會別待遇等不當勞動行為時，將可申請中央專責的「不當勞動行為裁決委員會」進行裁決的保障，這對於台灣基層工會的發展，將是一個重大的改變契機。企業工會維持「強制入會」原則，原本勞委會所提全面「自由入會」的原則，則在立法院的協商中被修正。另外，有關工會理事長任期的爭議，原本行政院版是：連選得連任一次，但工會章程另有規定，從其規定。不過最後協商修正的結果是：但書被取消，也就是未來理事長只能「連選得連任一次，每一任不得超過四年。」但根據報載勞委會前主委王如玄在《工會法》通過的記者會上，澄清勞委會最後政策大轉彎，從原先堅持將「強制入會」改為「自由入會」，最後卻妥協接受「強制入會」版本，只是法律上「訓示性」原則，並引用民法第1084條明定「子女應孝敬父母」為例，意思只是政府鼓勵勞

工加入工會，並非強制加入工會云云。這種說法，是否成為未來官方的正式詮釋，頗值得觀察。由於勞委會宣布將在2010年5月1日，並在新通過的《工會法》第四十七條當中，規定，《工會法》實施之後，如果工會章程、名稱、理監事任期等有跟新法不符的地方，必須要《工會法》實施後，在第一次工會會員（代表）大會進行修正，這如果未能妥善輔導處理，或許可能引爆另一個工會內部鬥爭的開始。

五、企業工會的功能及困境

（一）企業工會的角色與功能

1. 勞工生活保障之角色

著重工會所提供勞工生活的保障，及視工會之所以存在的理由，在於勞工藉此用以維持或改善僱用條件為目的，所成立的恆久性團體。

2. 安定之角色

把工會定位為存在於企業或工廠的社區，經其中介功能，可以消除或緩和社會緊張，具企業經營者夥伴的性質。同時，工會具有保護的組織功能，認為在經濟不景氣時，工會扮演防止薪資下降的守護工作。再者，當勞工運動一旦發生，勞工與經營者之間，如能建立有效的紛爭處理制度，經過相互協調，把紛爭的問題妥善的加以解決。

3. 特殊利益團體之角色

此觀點係指工會具有濃厚的追求利益的特性，屬特殊利益的團體。工會在勞動市場中，存在著追求成員的最大利益為目的。

4. 抗爭團體之角色

此觀點係指，把工會視為「抗爭團體」的一種組織，以從事改革為價值取向。而勞工所受權利保障越低，越容易和政治活動結合，朝向於抗爭型的勞資關係。

5. 福利團體之角色

勞工運動在逐漸受到社會公認，進而工會也進行制度化之後，確立了勞資關係的紛爭與對立的調整手續。使產業紛爭脫離政治鬥爭的範疇，而轉變為帶有「福利團體」的特性。工會組織的角色主要分為下列四種。

(1) 協商角色

工會組織與雇主進行集體協商、溝通或抗爭以及保障並且爭取勞工勞動條件與福利等事項，因為考慮我國工會組織的現實情況，協商角色也納入工會代表參與資方有關的決策或重要會議，提出針對勞資雙方的各項意見。

(2) 參與角色

工會會員參與工會組織舉行的活動以及意見的表達與選舉事務的

進行。由於鑑於工會籌組過程中的困難，在籌組過程前後，工會光是要與雇主協商勞動條件就已經是一件難事，更遑論要工會會員參與企業內部以及其他重要事項的決策，因此，有鑑於此種狀況，在此特地将參與角色的參與內容，設定為工會組織的成員參與工會所進行的活動情況與意見的表達，以及選舉事務是否積極參與來檢視參與角色的情況。

(3) 服務角色

一般會務傳達，與工會會員互動、協助與服務會員（如定期召開會員大會、辦理勞工保險、舉辦康樂活動等）。

(4) 專業角色

提升醫院工會組織成員專業方面與勞工教育的提升，例如在職訓練、員工專業品質的進步以及認知勞工本身權益等。

本研究將工會組織的功能主要界定如下。

一、協商功能

工會行使應有權力與資方協商或參與決策過程表達意見並且達成目的，如工會與雇主進行協商爭取提高勞動條件且確實提高勞動條件等。

二、參與功能

工會會員參與工會活動、意見表達與選舉事務的進行且工會會

員確實參與此類活動等。

三、服務功能

工會提供會員服務且會員也認同服務的功效，包括聯誼性、福利性和關懷性等服務。

四、專業功能

工會會員經由專業能力的提升或對勞工本身權益的認知且確實有所進步，進而實現自我理想與維護自身權益。

(二) 過去台灣工會的發展，並沒有呈現與歐美各國工會發展的道路，走向以集體協商為目標的主軸，而是呈現出以下台灣特有的五種特殊現象：

1. 民營企業工會「孤兒化」：民營企業工會一籌組，可能就被打壓到底而消滅，即使成立也因為企業規模小，資源有限，而苟延殘喘。
2. 公營事業工會「排他化」：公營事業工會經過自主化之後，越來越集中關注自身利益，而成為一利益團體，與民營企業勞工的處境脫節。
3. 職業工會「勞、健保辦事處化」：職業工會的定位其實跟農會差不多，不過是政府行政作業的代辦處，無法團結或代表職業工人的利益。
4. 產業工會「零碎化」：由於產業工會被限縮為場廠工會，廠場工會

根本不是產業工會，比企業工會的層級還零碎，是一個廠一個工會。過去某銀行有有四十幾個產業工會，一個分行就有一個工會的奇特現象，後來勞工內部花了很大的工夫才整合為一個工會。

5. 工會聯合組織「傀儡化」：全國性工會聯合組織，在2000年被全產總突破，不再是由全國總工會為唯一的合法全國性工會之後，全國性工會居然陸續成立了將近十個，全都是既有工會的重新排列，對於基層勞工的組織率，毫無幫助與實質意義。

(三) 影響和限制基層企(產)業工會之現況和功能發展的因素如下：

1. 我國政治環境特殊，工會自始即與政治結合，國民黨長期控制、干預工會籌組與運作，限制了工會組織自由及功能的發展。
2. 工會法對工會組織、運作限制及對勞工參與工會保護不週，致勞工組織工會裹足不前。
3. 政府訂定個別勞動法，在許多方面取代工會角色，使工會爭取勞動條件及福利受到壓縮，致工會功能被弱化，勞工對工會缺乏認同感。
4. 工會經費普遍不足，影響工會功能發展。
5. 產業工會幹部與會務人員均受薪於雇主，易受雇主操控，工會會務很難獨立自主影響功能的發揮。

(四) 當前工會發展的十大危機：

1. 產業工會數量下降

從官方的統計數字來看，下降的幅度非常大。目前台灣產業工會的發展，可說是每下愈況，從1992年會員人數66.9萬，工會數1300個，到了2000年會員人數為58.8萬，工會數為1128個，到了2010年第一季，會員人數僅有51.9萬人，工會數為955個，也就是說，台灣683萬的非政府部門直接受僱勞工當中，參加「產業工會」，也就是台灣目前在職場當中僅有7.5%的勞工是工會的會員。

2. 工會與主流產業脫節

過去的工會發展與台灣主流產業的發展同步。例如1960年代紡織業發展，當時工會也跟著發展，但隨產業外移而消失。1970年代，台灣發展石化、鋼鐵業，工會也跟著該產業發展。到了1980年代，電子、金融業發展，相對的在該產業中也有工會發展的空間。但是到了1990年代以後至今的半導體業與面板業，甚至於零售服務業，工會都在這些產業當中，都發展困難。顯示，當前台灣工會組織沒有跟著主流產業發展。

3. 基層工會發展冷、聯合組織熱

長期以來，由於不當勞動行為禁止制度的缺席，導致民營企業的基層廠場工會籌組困難，且經營困難，一旦企業倒閉關廠，工會就跟著消失。而全國性與縣市層級總工會則高度發展，全國性總工會與

縣市總工會紛紛成立，大多都是沒有實質運作的空頭工會，僅是空有頭銜，索取政治資源的工具罷了。

4. 工會利益與全民利益疏離

當私部門工會逐漸減少，公部門與國營事業工會成為各級工會主幹，許多地方的產總是由公營企業的分會來加入成為主幹，無可避免公部門工會維護各自會員權益為首要要務，造成會員權益與整體社會利益不一致。這種情況被媒體不斷的強化下，工會被視為特定利益團體化。

5. 工會官僚化、特權化

當會務假成為工會幹部關注勞動三法的重要焦點之一時，工會幹部已經逐漸成為企業內特權階級而不自知，當工會參與成為少數人的圈圈，會員與其他員工對工會將產生疏離感之時，就是工會官僚化、特權化，並與基層會員疏離的開始。

6. 工會與會員的連結消失

舊有《工會法》規定，企業廠場內單一工會、員工強制入會，嚴格來說，還有人數達到三十人就必須強制組會。法令如此強制性要求勞工加入工會，但是台灣的工會仍未能高度發展，勞工的團結也沒有更緊密，因此，強制入會或自由入會，絕不是台灣工會發展的關鍵，而當工會自我特權化後，會員對工會的疏離才是更大的影響因

素。

7. 工會幹部高齡化

當前台灣工會幹部年齡偏高，顯示年輕世代工作者加入工會的意願不高，這可能因為既有的工會幹部都有過衝撞威權體制的經驗，與年輕世代生活經驗與生活風格的不同。現在工會的幹部、理事長大概都經歷過工會自主化過程，公、民營的工會都有這樣的衝撞過程。那個世代的工會幹部認為透過團結集體行動可以爭取到權益，所以樂於加入工會。但是年輕的世代完全沒有經歷過那個年代，沒有抗爭經驗，年輕世代個人主義，認為權利與生俱來，而不是爭取來的，於是工會難以吸引年輕世代投入。而這也跟工會未能進入主流產業有相關，因為現在主流產業都是比較年輕的勞動族群。

8. 工會自救會化

目前許多工會的籌組，是因為企業即將倒閉才成立，例如這幾年的金融併購風潮，員工工作權朝不保夕，才促使某些金融業員工發起籌組工會。但這樣的工會生命週期短暫，一旦完成併購或自救完畢，就失去團結力，工會不是停止運作，就是跟隨企業被併購而消失。

9. 聯合組織聯誼化

目前全國或縣市層級總工會等聯合組織的高度發展，常淪為個人與

派系的私人情誼組合，統合所屬會員意見形成全國性公共議題之能量非常低。一個聯合組織或總工會照理說存在的目的應該將會員的個別意見提昇到政策層級，但是在台灣顯然還有很大一段差距。

10. 廠場工會派系化、內鬥化

由於台灣的工會都是在企業內，因此企業內的勞資關係非常複雜，常形成工會內部不同派系的勞勞相爭，如果資方採取攏絡手段，將使情況更加複雜。而派系分化與鬥爭的結果，更造成與會員疏離。當工會內部派系化後，為保持既有地盤，維持既有會員，會產生不對外擴展的保守性出現，如此一來，工會將更進一步孤島化、僵固化。

六、勞資爭議處理機制

我國勞資爭議案件有逐年增加之趨勢，其主要原因很多，由於勞工的教育水平一直提高，資訊發達，及勞工意識高漲，而勞工法令又年久失修，跟不上時代，而隨著經濟社會的變遷，企業所面臨的環境日益複雜，單向化、命令式的溝通型態及管理方式，已不足以因應勞資關係的變化，反而會成為勞資衝突的導火線。而意見、觀念價值觀及立場不同是組織社會中常有的現象，個人與組織，員工與老闆，甚至同事之間都有可能產生衝突。勞資爭議若循正常途徑去解決，可能曠日廢時，因此很多都是由企業內部自行處理方式去解決。

（一）依企業內部自行處理方式

勞資雙方是一種長久的關係，勞方提供勞務，而資方給付報酬，必須互相合作與配合，可謂是合者兩利，分者兩害的共同體，也是一種類似婚姻關係的微妙關係。因此無法輕易的脫離彼此關係，一旦發生勞資爭議首先要考慮的是由企業內部自行解決爭議的方式去處理。企業內部解決勞資爭議涉及二個主要因素：一是勞資雙方的意願，另一個是企業內部是否有一套處理的機制。通常在企業內部發生勞資爭議，企業管理單位大都不願讓事件對外界曝光，儘可能的選擇由內部處理，最主要的是怕會影響企形象，其次也會影響到生意業績，甚至爭議鬧大了，媒體爭相報導，企業的一些不想為外界所知的機密也有可能因此外洩，更怕會因外界介入而使爭議擦槍走火而一發不可收拾。但在理論上勞方相對的實力不如資方，如果衝突的能見度增加，有利於勞方取得外界的奧援，外界通常是指政府單位、外界的勞工團體，民意代表或是工運人士等。外界支援的效果也因勞方的組織領導人而異，如果屬於鷹派較強勢的領導人，通常會找外力介入，而屬於較溫和的工會或勞方，或許會選擇企業內部解決，主要也是不想把事件鬧大，另一方面也有所顧忌，怕會影響到工作權。另一種企業內部的處理方法，如果企業內部有處理的機制，個別勞工可透過此一機制向企業反應尋求解決之道，透過此管道可防止爭議擴大及外力介入的

不良影響，所以企業內部有無設置處理機制，變成勞資爭議是否能在企業內部處理的主要關鍵²。

1. 申訴制度

一般稍具規模或重視制度的企業，均有提供申訴管道或組織，員工可依循企業提供的管道或組織，提出在工作中發生的不公平或受到委屈之事，經由一定的處理程序來獲得解決。藉由企業提供的申訴管道可讓平時在工作中遭受到不公平待遇或壓迫的員工，向企業申訴，企業並可在一定的時間內回應提出申訴的員工。而且讓申訴之員工可獲得補償其應得的利益或權益，申訴制度也可結合性騷擾防治法之申訴管道協助處理。企業實施申訴制，可使企業中的員工對企業產生任感，更進一步的因己身的不滿情緒可得到解決及協助，不但不會因不滿而造成企業不可預知的損失，反而會因不滿情緒獲得宣洩而情緒不受到影響，而可提高工作效率及品質，此制度大都適用在沒有工會組織的企業較常用。但申訴制度之組織必須要考慮到組織成員之素質及公平性，對於申訴人之權益及隱私也有必要給予保密。

2. 由工會出面協調

工會法第一條：工會之宗旨是以保障勞工權益，增進勞工知能，發展生產事業，改善勞工生活為宗旨。因此企業內部發生勞資糾紛或勞資爭議時，通常會透過工會向企業進行交涉或協商。且勞資間糾紛

事件之調處及工會或會員糾紛事件之調處係屬於工會的任務。企業內部有工會組織，勞工可透過工會行使協商權，工可依賴工會之組織來改善勞動條件，行使團結權，藉以提昇勞工的地位，同時也仰賴工會來解決個別或團體之糾紛，擔任會員與企業之間的溝通管道。

3. 召開勞資會議

依勞動基準法第83條規定：為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。企業單位應召開勞資會議，就算是分支機構，30人以上也必須分別召開勞資會議。勞資會議由勞資雙方同數代表組成，而且並不限定一定要有工會組織的企業才可組成勞資會議，有工會組織的企業由工會會員大會或會員代表大會選舉之，勞資會議應以合作協調之精神來溝通，而其決議事項，資方代表應向雇主負責，而工會代表則應向工會負責。勞資雙方有關企業之各種營業企劃及經營方針配合，有必要透過工會出面協商者，或企業內部發生之各種糾紛，均可藉由勞資會議之召開而得到解決。我國以立法的方式來規範勞資雙方必須以召開會議的方式，提供解決勞資間的各種歧見得以有解決管道，對減少勞資爭議大有助益。

4. 其他勞資協商管道

除了以上各種方式來處理勞資爭議外，企業內部尚可以其他各種方法來處理或防止發生勞資爭議。預防勝於治療，良好的溝通制度可

以產生勞資間互相信任，也兼顧勞資之間的良好互動。企業內部可設置一處勞資意見園地，或可透過電子布告欄或內部網路，讓企業內的所有員工透過以上的管道去發表不同的心聲，或提供意見，企業並可指派專人負責回答問題並解決問題。甚至有些企業會發行內部刊物，刊物可傳達企業內部的政策及資訊，企業有任何新的制度要推行時，也可以經由內部的刊物來向全體員工公告及說明，其效果比企業以公告的方式來得有效。同時也提供員工信箱，讓員工充分反映意見及回答員工的問題。其他尚可設立員工意見箱，收集員工的各種意見及建議，並給予適時的回答解決。並可由各部門定期召開會議，由各部門依各部門的內部檢討為主題，其內容除了部門內部的工作檢討、工作交流、技術交流、品質改善外，對於員工工作中遭遇的任何問題或企業的福利問題均可討論，討論的問題可說包羅萬象，藉由討論來發掘問題而解決問題，消除歧見，不但可防止爭議並可增進員工感情及對於工作流程及品質有所改善。在企業內部來解決勞資糾紛的問題，不僅可及早的預防及適時的處理，並可防止事情因忽略而造成惡化，就算勞資爭議已發生而進入協調或調解階段，企業內部仍可透過各種的管道及協商來解決糾紛，而且企業內部解決的勞資糾紛，可以不必以法定的制度來解決，而且較依勞資爭議處理法處理方式來得快速。快速的解決勞資糾紛不但可減少對企業造成重大的損失，而且也對勞

工不會因對立而造成權益的影響，甚至丟掉飯碗。可是這些處理方式均沒有強制力，僅是依賴雇主自己的需要去處理。最好的方法是由勞資雙方依其協商之決議，雙方簽訂團體協約，以便雙方據以遵循之依據，並可產生互信之基礎。

（二）依行政處理方式

世界各國處理勞資爭議的方式不盡然相同，但最終的目的不外乎是要解決勞資爭議，不再讓爭議越來越激烈與對立，甚至演變到兩敗俱傷以致不可收拾的局面。因此勞、資、政三方均不願見到勞資衝突擴大。勞資爭議發生後，其處理方式可依企業內部處理或外部處理。

1. 按勞資爭議處理法規定，依勞資爭議之性質區分為，其處理方式如下：

（1）調整事項之爭議者：可分為協調、調解、勞資爭議處理法之仲裁等。

（2）權利事項之爭議者：可分為協調、調解、仲裁、裁決、司法訴訟或仲裁法之仲裁等。

七、轉機與建議

（一）工會之轉機

部份的國家工會的發展都是這種由自然人直接加入企業外的職業／產業工會。台灣的企業工會跟場廠工會的型態，在全球之中反而是極

少數的特例。台灣工會的發展，如果要走出新局，贏得勞工對工會的重視，擴大工會的組織率，就必須重新打破目前「廠場工會」與「企業工會」的束縛，過去這種「由內而外」的廠場工會組織模式，在不當勞動行為的工會保障措施嚴重欠缺的情形之下，發起籌組工會的員工將直接面對雇主對其工作權確保的挑戰。現實上，台灣基層勞工渴望得到彼此的連結，但目前的工會模式則是一條死路，唯有全新的工會籌組方式，與工會架構的到來，台灣的工會發展才能夠在「自主化」的基礎上，達到「普及化」的目標。允許企業外的產業或職業層級工會出現，工會的組織是必須「由外而內」。由企業外的產業或職業層級工會來組織企業內的勞工。勞工不是自行在企業內籌組一個工會，而必須是選擇一個適當產業或職業層級工會來代表他的權利，與雇主協商談判，讓勞工加入工會的風險降到最低。新通過的團體協約法當中，有關企業內有過半數勞工加入產職業工會，該產職業工會將可取得團體協約協商的代表權，這似乎是一個台灣工會發展的新切入點。台灣勞工正面臨高失業率、非典型勞工急速上升的艱難困境，弱勢勞工如果沒有以新的模式團結起來，將處於被動且各個擊破的劣勢，勞工將永遠是經濟發展下的犧牲者而不是受益者。台灣工會的發展要開創新局，唯有大破大立，除了相關法令的大幅修改，既有工會幹部、勞工與政府部門，對工會的想像更是必須作徹底的突

破，如此，台灣的工會發展才能擺脫歷史的低迷宿命。事實上，台灣工會已經沒有什麼好失去的，早就已經陷落谷底了，工會架構與遊戲規則本來就是要由勞工自己想像創造，現在的工會發展的遊戲規則是早期舊有工會法所存留下來的，未來是不是要繼續下去？如果延續舊有模式繼續下去的話，工會會不會還是變成一灘死水，而且會跟社會進步力量逐漸脫節？新工會法所帶來的契機與新遊戲規則，必須去開拓，不斷地去激發與想像一個新的策略，如此一來，台灣工會的未來才會有嶄新的面貌。

（二）突破企業工會籌組困境之建議

1. 政府必須拿出決心魄力強力落實執法，嚴懲不肖雇主保護工會幹部

政府的法令對投資者較無約束力，資方欺壓勞工時，政府部門無法有效的處理，導致資方心態產生偏差，而讓勞工走上街頭用媒體及群眾的力量來解決。綜觀本次工會法通過後，配合勞資爭議處理法，與團體協約法於民國 100 年 5 月 1 日起同步實行。相關的附屬法規，勞委會必需積極的配合制定，未來工會運動能否因新的勞動三法之同步施行，而使奄奄一息的工會組織有所突破與改善，因為在台灣很多投資者只是將勞工當成幫自己賺錢的工具，未盡企業社會責任及道德感。不認同國家也不守法，因而產生勞資雙方的互不信任，以欺騙、打壓、恐嚇來對待勞工，勞工想要籌組工會無疑是對資方產生抵

抗，此舉無法被資方所接受。因此，勞工伙伴要具有共同團結互助的理念與認知，勇於參與工會、支持工會發展，才能振衰起蔽。另一方面也要政府拿出決心魄力，強力落實執法嚴懲不肖雇主並保護工會幹部，讓沉疴已久的工會困境得以重振，讓工會組織成員屢遭資方打壓惡整的夢魘不要一再發生。唯有工會組織成員確實真的受到完全的保障，才會有人敢大聲仗義直言，才會有人勇敢站出來與資方談判協商勞動條件之改善與提升，把勞資地位長期不平等的困境與現象，透過法律的保護機制，真的得到實質平衡的抗衡力量。也冀望工會組織能夠因此而漸漸的成長茁壯硬起來，朝著組織工會的首要任務「簽訂團體協約」的目標前進，努力以赴的追求勞動條件或薪資的調整提升，積極保護工人福祉權益。

2. 工會經費能夠得到相當的充實提升罷工基金

建議政府開放企業工會經營事業，使其不再依賴資方補助才能擺脫資方控制，雙方才有對等協商機會。同時也希望各工會，漸漸的揚棄「福利型工會」的運作觀念，透過組織體系加強說明，讓工會走向「爭取勞動權利協商」之運作任務目標，並且把工會經費能夠得到相當的充實提升，甚至於要累積有一定數額之「罷工基金」做為日後勞資協商談判之後盾。而且，有了充裕之工會財源後，辦理任何活動就不必處處仰人鼻息的向資方伸手要求補助，工會要能夠自立自強的

挺直腰竿，才能走出自己的一條路。

3. 團體協約的勞動條件內容，必需高於勞動基準法的條件

由於個別的勞工與雇主因為僱傭關係在主從地位上的不平等，其個人受僱之薪資與勞動條件，往往受到勞動市場之供需及雇主或管理者的片面決定，勞動條件的提升或改善往往只能看雇主之主動誠信善意給予，個別勞工很難有置喙之餘地。所謂「天下沒有白吃的午餐」、「勝利不會自動從天上掉下來」，國家立法賦予勞工組織工會的目的，就是要讓勞工透過集體的團結力量，平衡勞資地位不平等之現象，透過協商權來簽訂一個企業內或產業內的團體協約，而且這個團體協約的勞動條件內容，必需高於勞動基準法的條件才有實質意義。所以，工會必需積極規劃勞工教育訓練，提升工人團結權利意識，讓勞工了解為什麼要組織工會？為什麼要參加工會？為什麼要支持工會？才能真的讓勞工們瞭解，唯有靠勞工「自己挺自己」的覺醒，才能強化工會內部的支持與團結向心力，才能實現足以與資方形成平等協商勞動條件的籌碼與實力。

4. 於媒體及政府 e 網公佈違法的資方名單

要突破此困境必須由政府以強烈的決心依法處理，勞資雙方共同遵守訂定的約定，違法的資方將名單公佈於媒體及政府 e 網，並

對資方處以高額罰款，於每年工會年度評鑑時據以扣分，列入輔導。

5. 企業工會必須與國際工會互動，提升工會國際觀，學習新思維

「他山之石可以攻錯」，借由了解外國的工會運作，汲取其優點將有助於改善工會之困境，例如美國勞工開始工作 30 日內必須加入工會，及繳交會費，倘若違反，公司必須開除此員工，公司主管亦須加入工會但不可擔任工會幹部或會務人員，因此，美國工會是採強制入會，就不會有搭便車問題發生。

6. 針對勞、資、政三方之建議

勞方若要實踐爭議權，首要任務應加強工會功能，會員團結意識的凝聚與持續推動工會民主；資方進行組織變革時，需於內部建立暢通之申訴管道與落實勞工參與制度；政府則需在處理勞資爭議過程中，保持行政中立，更應詳細規範我國集體勞動法與其他法律間交錯適用之問題。

7. 制度性保障的確立

爭取修改《勞基法》28 條，將資遣費、退休金納入墊償範圍，避免勞工在資方關廠失業後無力取得資遣費。

9. 發展產業民主

預期企業倒閉浪潮，政府應提早著手協助勞工集體協商，甚至為長遠計應積極排除產業工會成立的制度困境或企業主的掣肘。除了上述補破網外，更應開始發展產業民主的可能，讓勞工代表參與決策，使企業發展不再是大股東與高層的金錢遊戲。

八、參考文獻

1. 行政院勞工委員會，2011，《工運春秋》，行政院勞工委員會。
2. 行政院勞工委員會，2011，勞動權益邁入新紀元，《台灣勞工季刊》，26期：6-11。
3. 李允傑，2002，《政府與工會》，國立空中大學。
4. 李金寶，2002，「我國勞工結社權之研究-從自由主義之面向」，中山大學政治學研究所碩士學位論文。
5. 黃越欽，1991，《勞動法論》，國立政治大學勞工研究所。
6. 張鑫隆，2010，新勞動三法對台灣工會的意義及未來的課題，《台灣勞工季刊》，22：38-43。
7. 衛民，1994，《工會組織與勞工運動》（初版），國立空中大學。
8. 衛民、許繼峰，2007，《勞資關係與爭議問題》（二版），空中大學。
9. 衛民，新「工會法」重要修法內容與對勞資關係衝擊之研究。
10. 焦興鎧，1999，建構有效的勞資爭議處理機制—論美國相關制度所能提供之啟示，頁 37。

11. 成之約，2007，「勞資爭議行為與集體勞資關係發展關聯專題評析一」，頁 119-126。
12. 陳宛玲，2006，「銀行組織變革下勞工行使爭議權之研究—以 2005 年台企銀工會罷工案為例」，國立中正大學勞工關係學系暨研究所碩士論文。
13. 高偉豪，2004，「我國醫院產業工會籌組過程與困難之研究」，國立中正大學勞工關係學系暨研究所碩士論文。
14. 陳慶才，2008，「勞資爭議處理機制之研究--以信立化工罷工事件為例」，國立中正大學勞工所碩士論文。
15. 劉妙玲，2000，「替代爭議解決方案於企業內部運用之研究」，國立政治大學勞工研究所碩士論文。
16. 陳孝忠，2011，「我國工會組織與運作－某企業工會個案研究」，國立中正大學勞工關係學系暨研究所碩士論文。
17. 賴芳伶，2004，「爭議解決替代途徑在我國勞資爭議處理機制中的角色與功能之研究」，中國文化研究所勞動學研究所碩士論文。
18. 董純惠，2012，「新工會法對於工會發展影響之探討—以桃園縣工會為例」，國立政治大學行政管理碩士學程論文。
19. 陳慶良，2001，「基層工會組織功能之限制和障礙 — 以雲林縣為例」，國立中正大學勞工研究所碩士學位論文。

20. 陳立儀，2002，「勞動關係與勞動意識——以台灣勞動三法修法歷程為例」，中國文化大學勞工研究所碩士論文。

網路資料

1. 行政院主計處，2011，臺灣地區人力資源調查重要結果，行政院主計處資料庫網站

http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/manpower/year/year_t23-t70.asp?table=23&yearb=100&yeare=99，檢索日期：2013年11月15日。

2. 行政院勞工委員會，2012；勞動統計年報-事業單位團體協約及勞資會議現況-按地區分，行政院勞工委員會資料庫網站：
<http://statdb.cla.gov.tw/html/year/year00/33100.htm>，檢索日期：2013年11月15日。

3. 行政院勞工委員會，2012，勞動統計年報，行政院勞工委員會資料庫網站

http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM_theme?page=450f96e9，檢索日期：2013年11月15日。

4. 行政院勞工委員會，2012.05.01；勞動三法施行週年，勞委會展望未來勞資關係邁向「成熟有秩序，合作又競爭」之新勞動三法時代，行政院勞工委員會資料庫網站：

http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/Message/MM_msg_control?mode=viewnews&ts=4f9f5ab5:28f7&theme=&layout=，檢索日期：2013年11月15日。