

107 年度「入廠建構企業內勞資雙贏夥伴關係暨協助 簽訂團體協約」實施計畫

壹、依據

本部 107 年度施政計畫辦理。

貳、目的

隨著全球貿易自由化之趨勢下，產業結構調整與資訊科技迅速發展，使勞動市場趨向彈性化及數位化，讓員工工作型態有更彈性之選擇，此波工業轉型浪潮下所帶來之不穩定性，衝擊企業內個別及集體勞資關係，對於內需型、競爭力較弱之產業，因無法承受經營環境變動所生衝擊，工會協商能力亦因工作型態轉變而遭削弱，後續易衍生勞資爭議、不當勞動行為等情事，更不利團體協約之協商，影響勞資和諧。

為因應貿易自由化勞動市場轉變對企業內勞動關係之衝擊，有效預防勞資爭議發生或外部化，提升雙方團體協約簽約率，創造雙贏之有利環境，本部 103 年起導入美國聯邦調解暨調停署之利益型協商技術，透過入廠輔導、集中訓練與個案輔導等方式，協助勞資雙方建立自我處理爭執及調整利益之預防機制；另 99 年起亦積極辦理集體協商人才培訓、團體協約簽訂經驗分享及法制說明會、提供入廠輔導簽約等相關行政作為，有效提升勞資雙方簽訂團體協約之數量及品質。

本(107)年規劃賡續推動前揭相關機制及培訓等活動，然為利發揮更大整體綜效，解決企業內潛在之利益衝突，避免不當勞動行為之發生，進而保障勞工團結權之行使，鼓勵團體協約之締結，營造勞資雙贏和諧之工作及協商環境，爰擬整合上開多項行政措施，訂定「入廠建構企業內勞資雙贏夥伴關係暨協助簽訂團體協約」計畫，以期從「預防勞資爭議」、「穩定勞資關係」與「簽訂團體協約」等三面向，提供事業單位、工會組織及勞工代表更完整且多樣化之服務，其可依個別需求選擇不同申請項目，以創造勞資雙贏之夥伴關係。



參、辦理內容及方式

一、「入廠建構企業內勞資雙贏夥伴關係機制」活動

(一)實施內容：

為有效宣導推動且廣邀事業單位勞資雙方參與本活動，將辦理 3 場次「分享座談會」，透過曾參訓之事業單位勞資雙方現身說法，分享如何於企業內透過利益整合協商之技術，縮小勞資雙方歧見，建立凝聚共識，以穩定勞資關係。

另本活動安排入廠輔導，規劃兩大服務主軸，第一為導入企業內勞資間自行解決利益衝突之「意願」訓練(以下簡稱導入訓練)，

教授個別企業內勞資間利益整合協商及建立共識之「技術」。該技術並非解決「特定問題」之答案，是藉由一種訓練過程，讓企業內勞資雙方學習該種技術，進而運用於職場中以期縮小雙方歧見以凝聚共識，進而提升勞資雙方面對問題及處理問題之「意願」；第二為實際就勞資雙方現有利益爭執之「議題」或「特定問題」，提供專人入廠輔導(以下簡稱個案輔導)，以提升勞資雙方衝突解決及共識形成之「能力」。內容包括：

1. 議題之提出及確認
2. 解決方案之提出及腦力激盪
3. 確認方案之可行性、互利性即可接受性
4. 共識建立之過程

(二) 實施方式：

1. 辦理「企業內勞資雙贏夥伴關係分享座談會」

為加強及宣導利益型協商機制，將於北區、中區及南區共辦理3場次分享座談活動，每場次參與人員60人，邀請曾參與導入訓練或個案輔導之講師、輔導員或助教，先就利益型協商進行說明，並洽邀曾參與企業內勞資雙贏夥伴關係機制之事業單位現身說法，透過經驗分享方式，期使更多事業單位瞭解利益型協商機制之好處，進而產生興趣，以達宣導及推廣之效。

時間	課程名稱	進行方式	節數
09:00~09:50	利益型協商機制及案例	講授	1 (50 分鐘)
09:50~10:00	休息		10 分鐘
10:00~11:00	運用利益型協商經驗分享	講授	1 (60 分鐘—邀請 3 人，每人 20

			分鐘)
11:00~11:10	休息		10 分鐘
11:10~12:00	綜合座談	座談	1 (50 分鐘)

2. 導入訓練

- (1) 對於願意導入企業內雙贏夥伴關係機制技術之事業單位，由本計畫聘請具調解實務經驗之專家，於事業單位之工作場所實施建立夥伴關係技術之導入訓練，為期 1 日，共訓練 6 小時。
- (2) 每場次以最多 20 名具勞資身份背景之學員參與，預定辦理 15 場次。
- (3) 議程安排如下：

時間	訓練流程	內容	備註
09:30-11:00	第 1 堂課	企業內雙贏夥伴關係機制技術導入說明，激發參加者之學習動機及期望	1.5 小時
11:00-11:10	休息		10 分鐘
11:10-12:10	第 2 堂課	協商技術 (一) 腦力激盪訓練	1 小時
12:10-13:00	午餐		50 分鐘
13:00-15:00	第 3 堂課	協商技術 (二) 協商議題之形成及案例練習	2 小時
15:00-15:20	休息茶點		20 分鐘
15:20-16:50	第 4 堂課	共識形成之步驟及案例練習	1.5 小時

3. 個案輔導

- (1) 針對已有協商或利益爭執議題並將進行協商之事業單位，聘請專業之調解人進入事業單位提供協助，每一次輔導為期 1 日，共輔導 6 小時，但申請之同一家事業單位受輔導不以 1 次為限，而依勞資雙方實際協商情形決定。預定辦理 10 場次。
- (2) 適合個案輔導之議題包括：國定假日換休議題、特別休假之排定議題、變形工時之實施、工作時間之調整、勞動條件之調整、企業福利事項之辦理、工作場所管理（出勤時間之調整、工作場所之變動），但不限於以上議題，申請之事業單位得提出其他協商議題。
- (3) 議程安排如下：

時間	輔導內容	備註
09:30-10:30	輔導員說明利益性協商之流程	輔導員及助教
10:30-11:30	1. 勞資雙方各自確認問題之範圍 2. 提出確認後爭執問題之內容	1. 勞方及管理階層代表 2. 輔導員及助教各指導一方
11:30-12:30	就各自所提問題內容提出解決之可能方案	1. 勞方及管理階層代表 2. 輔導員及助教各指導一方
12:30-13:30	午餐及休息	
13:30-14:30	整合勞資雙方解決方案之內容	輔導員及助教
14:30-15:30	整合方案之共識形成	1. 勞方及管理階層代表 2. 輔導員及助教

		教各指導一方
15:30-16:00	休息	
16:00-17:00	可執行方案討論	1. 勞方及管理階層代表 2. 輔導員及助教各指導一方
17:00~	輔導結束	

3. 願意參與本計畫之事業單位得依需求申請以上 1 項或 2 項之服務。
4. 每 1 次導入訓練及個案輔導辦理完畢，皆須對參與之人員進行問卷調查，評估本部提供之服務內容是否有助於雙方問題之處理，以及對講師、輔導員及助教之專案及服務品質進行評價，以作為日後計畫推動與人員遴聘之參考依據。
5. 個案輔導部分，於每案開始時，輔導員應就當日進行方式及使用工具進行簡介，並就當日進行之程序及結果做出書面報告。

(三) 實施對象：

因勞動市場轉變對企業內勞動關係產生影響之雇主團體、勞工團體或個別事業單位並符合下列條件者：

1. 準備進行團體協商之事業單位或產業之勞資團體。
2. 有企業工會，並正常召開勞資會議之事業單位。
3. 無企業工會，準備建立勞資協商溝通平台或召開勞資會議之事業單位。
4. 曾參與本部「推動企業內雙贏夥伴關係機制培訓活動」之事業單位。
5. 曾發生勞資爭議並經外部化爭議處理程序處理之事業單

位，有調整其內部勞動關係之需求者。

(四)導入訓練講師、輔導員及助教之資格

具備勞資爭議處理法調解人資格，並曾參加本部與美國聯邦調解暨調停署利益性協商訓練獲頒證書，或曾參與團體協商入廠輔導之輔導員，對我國勞資關係、勞資爭議、溝通協商及勞工法令等領域有相當瞭解。

(五)入廠輔導之後續追蹤

針對接受入廠輔導之事業單位，追蹤其勞工申請勞資爭議調解發生之比率低於40%；應請得標廠商另應提供入廠輔導之事業單位參加名單，以利業務單位追蹤。

二、「穩定勞資關係—預防不當勞動行為集中訓練」活動

(一)實施內容：

為鼓勵曾發生不當勞動行為案件之企業建立勞資雙方日常合作之模式，解決潛在之利益衝突，除經由裁決制度矯正勞資關係外，如何避免資方之不利益對待及支配介入，或勞資雙方違反誠信協商等情形重複發生，於事前建立正確之協商觀念亦為重要手段，爰針對本部曾受理不當勞動行為裁決案件之企業，辦理勞資間自行解決利益衝突之訓練，提供個別企業內勞資間利益整合協商，建立共識之技術。

(二)實施方式

1. 集中訓練共計辦理2場次，勞、資雙方各1場次，地點訂於北部辦理，每場參加人數30人，每場次辦理期間預計為1日，課程安排含課程講授、分組個案演練等，安排如下：

時間	訓練流程	內容	備註
09:00-10:30	第1堂	企業內勞資關係、利益型協商機制技術導入說	90分鐘

		明，激發參加者之學習動機及期望	
10：30-10：40	休息		
10：40-12：10	第 2 堂	協商技術（一） 腦力激盪訓練	90 分鐘
12：10-13：10	午餐		
13：10-15：10	第 3 堂	協商技術（二） 協商議題之形成及案例練習	2 小時
15：10-15：20	休息		
15：20-16：50	第 4 堂	共識形成之步驟及案例練習	90 分鐘

2. 案例內容需與勞資爭議相關，但不得使用特定個案，亦不得使用有版權但未經授權之個案。每場次訓練應配有 1 名助教，協助教學工作，工作人員 1 名，協助訓練活動中案例演練庶務工作之進行。
3. 每場次參訓人員不超過 30 人，併計本部人員、講師、助教、工作人員等，約 35 人。
4. 集中訓練應安排具有投影、書寫（flip chart，但不限於）之設備及書寫文具。

（三）實施對象：

曾向本部申請不當勞動行為裁決案件之企業勞資雙方。

（四）集中訓練講師、輔導員及助教之資格

具備勞資爭議處理法調解人資格，並曾參加本部與美國聯邦調解暨調停署利益性協商訓練獲頒證書，或曾參與團體協商入廠輔導之輔導員，對我國勞資關係、勞資爭議、溝通協商及勞工法令

等領域有相當瞭解。

三、「入廠輔導及協助勞資雙方簽訂團體協約」暨「集體協商人才培訓」活動

(一) 實施內容：

為協助及促進勞資雙方進行團體協商，規劃藉由形塑勞資雙方誠信協商概念維持和諧關係，並透過團體協約簽約經驗分享，使勞資雙方皆能理解團體協約之功能及利益，以提高工會及雇主協商意願；再結合集體協商人才培訓，增加協商效率，並由專業人員依工會或雇主之個案需求提供入廠協助，有效解決協商困難，以期勞資雙方能盡快進行團體協商，進而簽訂團體協約。

(二) 實施方式：

1. 辦理「誠信協商及簽訂團體協約經驗分享座談」

為加強勞資雙方對團體協約法制之認知及團體協商程序事項之認識，針對參與對象不同（工會代表或事業單位），於北區、中區及南區共辦理 5 場次座談活動，每場次參訓學員 50 人，邀請勞資關係專家學者或具有團體協商經驗之實務工作者，就誠信協商制度及案例進行講授，並邀請成功簽訂團體協約之事業單位及工會分享協商及簽約經驗，透過互動交流方式，期使協商中之事業單位及工會能獲得解決協商僵局或困難之可能作法，進而持續協助推動或進行團體協約之協商。

(1) 參與對象為工會代表，預定於北區、中區及南區辦理 3 場次座談活動，課程主題及講授方式安排如下：

時間	課程名稱	進行方式	節數
----	------	------	----

9:00~10:30	誠信協商制度及案例	講授	2 節(90 分鐘)
10:40~11:40	工會簽訂團體協約經驗分享	講授	60 分鐘 (邀請 3 人， 每人 20 分鐘)
11:40~12:30	綜合座談	座談	1 節(50 分鐘)

(2)參與對象為事業單位，於北區或南區辦理 2 場次座談活動。

時間	課程名稱	進行方式	節數
14:00~15:30	誠信協商制度及案例	講授	2 節(90 分鐘)
15:40~16:30	事業單位簽訂團體協約經驗分享(一)	講授	1 節(50 分鐘)
16:30~17:20	事業單位簽訂團體協約經驗分享(二)	講授	1 節(50 分鐘)
17:20~18:10	綜合座談	座談	1 節(50 分鐘)

(3) 編製「106 年度工會簽訂團體協約經驗分享手冊」

邀請 106 年度獲得本部核發簽訂團體協約獎勵金之工會，就進行團體協約協商會議前之準備程序、協商進行過程、如何著手草擬團體協約草案、如何突破協商僵局等議題，撰寫經驗分享短文，並編輯成冊（計 250 本），期待藉由具有締約成功經驗之工會透過文字分享及傳遞經驗，提供突破協商僵局或困境之方式，進而提升團體協約之簽訂率。

2. 辦理「團體協約入廠輔導」

(1)預計辦理團體協約入廠輔導申請案共計 20 件，每一家工會或每一家事業單位得分別申請勞資關係專業人員入廠輔導，每一家工會或每一家事業單位至多申請 2 次入廠輔導，入廠

輔導之團隊成員得視申請單位需求，每次指派 1 人入廠（專家學者每次入廠輔導時，得由 1 位工作人員陪同前往），共計 20 人次，受輔導時間以每次 3 小時為原則。

(2) 組成入廠輔導專業人員團隊：遴聘不同領域之專家，包含協商、法律、財經、企管、會計及人力資源等領域之專家人士，組成入廠輔導專業人員團隊。

(3) 專業人員入廠輔導

A. 有意願申請入廠輔導之事業單位或工會，應填寫需求表，並檢附相關資料，向得標廠商提出申請。

B. 啟動入廠輔導前，團隊成員應事先蒐集申請案之企業概況、勞資關係、工會會務推動情形等相關資料，俾利協助勞資雙方儘速啟動團體協商。

C. 提供團體協約協商專業知能：勞資關係專業人員視輔導對象之需求，針對協商技巧、團體協約內容、協商準備程序及協商模式等進行講授，以強化輔導對象之專業知能。

D. 提供專業個案諮詢服務：如遇協商僵局、談判協助、草擬條約內容或有其他需要等，得洽請勞資關係專業人員針對申請案提供諮詢服務。

E. 提出個案輔導報告

請參與個案輔導之專家學者，就每件申請案撰寫個案輔導報告，其報告內容應包含勞資雙方基本資料、輔導過程、輔導結果(含追蹤是否進入協商程序或完成簽約)、待解決之問題及相關建議等，每篇字數以 3,000 字，俾作為未來推動團體協商制度之參據及統計資料。

3、辦理勞資雙方團體協商追蹤調查機制

- (1) 考量團體協約非勞資雙方短期內可以完成協商，爰規劃主動追蹤 10 家往年受輔導或曾簽訂團體協約但尚未續簽之事業單位或工會，瞭解目前團體協商之現況，依其意願及需求評估後再度入廠輔導，並通知或邀請受輔導事業單位所在地之勞工行政主管機關共同參與輔導，以增加入廠輔導之效益。
- (2) 撰寫追蹤入廠輔導調查報告：內容包含受調查單位基本資料、團體協約目前進行協商狀況、所遇到之困難及再度入廠之需求，以提供未來入廠輔導之相關資訊，確實掌握受輔導對象之需求。每調查一家作成一篇調查報告，每篇字數以 500 字為限。

4、辦理集體協商人才培訓班

規劃辦理 1 班次，參訓學員 80 人，活動期間為 2 天 1 夜，課程講授 10 節、經驗分享 2 節、綜合座談 1 節。課程內容如下：

時間	課程名稱	進行方式	節數
尚待 確定	世界經濟趨勢與台灣經貿發展	講授*1 位	2
	團體協商之準備、資料蒐集及草擬 團體協約草案	講授*1 位	2
	如何運用財報分析擬訂協商策略	講授*1 位	2
	協商談判技巧及策略	講授*1 位	4
	簽訂團體協約經驗分享	講授*2 位	2
	綜合座談	座談*2 位	1

(三)實施對象：

1、「誠信協商及簽訂團體協約經驗分享座談」及「團體協約入廠輔導」：

- (1) 地方勞工行政主管機關推薦目前遇到協商困境或有可能完成團體協約簽訂且有需求之事業單位或工會。
- (2) 曾發生不當勞動行為爭議事件、正在進行協商、刻正陷入協商僵局或有意願簽訂團體協約之工會或事業單位。
- (3) 針對往年曾申請入廠輔導之事業單位或工會，主動進行追蹤輔導，如有團體協約協商陷入僵局，可依其意願及需求再度啟動入廠輔導。

2、「集體協商人才培訓班」：

由得標廠商受理下列具有報名資格者報名後，提出建議受訓學員名單，並由本部確認遴選受訓學員：

- (1) 公私部門之工會理事、監事、擔任工會集體協商代表或經由本部或當地勞工行政主管機關推薦者。
- (2) 曾於本部或前勞委會主政時期，參加集體協商及勞資爭議調處人才培育訓練之勞方代表，且有意願者。

(四) 入廠輔導之後續追蹤

針對接受團體協約入廠輔導之對象，追蹤其進入團體協約協商程序或締結團體協約之比率達 60% 以上；應請得標廠商提供「誠信協商及簽訂團體協約經驗分享座談」之參加名單，以利業務單位追蹤參加者於本(107)年度申請不當勞動行為案件之情形。

肆、執行期間

即日起至 107 年 12 月 14 日止，各項工作期程如下：

工作項目	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
預防勞資爭議--經驗分享座談會								
預防勞資爭議--入廠輔導								
預防不當勞動行為集中訓練								
簽訂團體協約--經驗分享座談會								
簽訂團體簽約--入廠輔導								
集體協商人才培訓班								
追蹤團協入廠輔導調查								

伍、預估經費

本計畫經費由勞動部支應。

陸、預期效益

- 一、透過「入廠建構企業內勞資雙贏夥伴關係機制」暨「穩定勞資關係—不當勞動行為集中訓練」活動，提高企業內勞資間自行解決利益衝突之意願，並教授個別企業內勞資間利益整合協商及建立共識之技術，以協助勞資雙方自主建構自我處理及調整利益之爭議預防機制，有效預防勞資爭議或不當勞動行為之發生。
- 二、透過「入廠輔導及協助勞資雙方簽訂團體協約」活動，增進勞資雙方團體協約法制之專業知能，期望勞資雙方進行團體協商時，運用協商策略，突破協商僵局，增進團體協商實益，

提高簽訂勞資雙方簽訂團體協商意願，並強化工會及事業單位勞資夥伴關係觀念。

三、辦理團體協約入廠輔導，委請有經驗及相關領域之專家學者入廠提供協助，預計有 60%以上之受輔導對象進入團體協約協商程序或締結團體協約。另辦理建構企業內勞資雙贏夥伴關係機制入廠輔導研習，預計參訓之事業單位勞工申請勞資爭議調解發生率低於 40%。