

## 國內工會活動

韓仕賢

全國金融業工會聯合總會 秘書長

根據勞動部統計資料，目前我國工會組織率為 33.3%（2016 年第 2 季），其中企業及產業工會組織率 7.3%、職業工會組織率 43.4%，仍然是職業工會（有 4,119 家，會員數 2,716,897 人）長期獨大的組織結構。

反之，企業工會無論是在成立家數及會員人數上沒有什麼顯著成長，甚至今年所爆發的幾件重大集體勞資爭議，以及相關的產（職）業工會成立，就是因為這些國公營事業所屬員工成立已久的企業工會，被會員認為無法保障其勞動權益，而另起爐灶成立產（職）業工會所致。其中被形容為是台灣工運歷史新頁的華航空服員罷工行動（由原華航企業工會三分會幹部於 2015 年 10 月另行籌組的桃園市空服員職業工會所發動），後續就引領了華信航空、中華郵政、台灣鐵路局等勞工展開要求提升勞動條件的集體行動；這幾場集體爭議行為，不但給新上任不久的蔡英文政府極大挑戰，也將成為其他工會後續抗爭的重要參考。

「勞動三權」是很多工會幹部朗朗上口的名詞，但是如何行使「團結權」、「協商權」及「爭議權」，以及面對資方善變矯飾、甚至變臉打壓的手段，在考驗著工會鬥智鬥力的本事。

以金融業為例，每件金融機構合併案的過程及結果都動見觀瞻，甚至民進黨在 2004 年強推「二次金改」及國民黨 2016 年下台之前有意以「公公併」整併國內金融版圖，當時都引發社會爭議及輿論關注，不可否認工會因素有不小的影響力，而且總被視為是阻擋併購的主因。對於金融業工會而言，保障會員勞動權益乃天經地義之事，為因應這十幾年來金融整併政策對員工工作權保障的衝擊，工會累積的集體行動策略就是「團結、聯合、衝突、談判」；這個前提是因為金融業工會的組織率相對其他產業較高，而且長期危機意識強烈，所以具備了發動集體爭議的條件及基礎。

今（2016）年 1 月底，經過數月的勞資爭議調解、舉行罷工投票及雙方協商談判，主管機關在確認勞資雙方正式「協商完成」關於合併契約的「員工權益事項」後，公開宣布同意元大金控合併大眾銀行的申請案，對於消滅銀行的大眾銀行工會而言，這場合併的仗，幾年前工會就已準備應戰；所以這幾年來工會對於勞教、組織、經費等事項的強調，可以說就是為了蓄積實力迎戰此一「合併」之

役：如果新東家是普遍可接受的企業，工會就平和待之，反之就抗爭到底，條件沒談好就讓合併破局！

### 一、團結：工會組織率高

這家民營銀行是在 1992 年設立於高雄市（1999 年股票上市），根據資料可知當時主要投資者有「高雄陳家、台塑集團；馬公航空、東南水泥、大統百貨、台化、南亞、台塑、國產汽車、光陽工業」；其間，曾概括承受台南十信、高雄二信。由於不良資產過多，2007 年引進私募基金凱雷集團增資，進而取代高雄陳家主導大眾銀行的運作。

2008 年，由於私募基金入主，工會在幾位資深員工奔走下，找上全金聯（當時是銀行員工會全聯會）、高雄市產業總工會居間協助，很快就在高雄市順利成立。目前銀行員工數約 2,800 人，有加入工會者逾兩千人，入會率超過 7 成，會務運作正常、經費相當充裕，這是此次抗爭一鼓作氣並獲成功的主因。

### 二、聯合：工會組織結盟

由於工會籌組期間獲得全金聯、高市產總協助，成立之後即決議加入這兩家「上級工會」為會員，這幾年下來，工會舉辦勞教、會議均獲其奧援，工會幹部也積極參與上級工會各項活動，彼此關係深厚良好，為這場仗開打之後「八方相助」奠定厚實基礎。

### 三、衝突：順法鬥爭、心理作戰

這幾年來大眾銀行出售傳聞未歇，因此工會在這之前積極爭取簽訂團體協約（2014 年 3 月底締約），其中最關鍵的團體協約第 12 條：「甲方倘發生合併、改組或轉讓時，應與新雇主商定員工去留權益事項，其總合條件以優於金融機構併購法及企業併購法相關規定為原則。前項員工去留權益事項，如須資遣乙方會員時，應事先將資遣名單、理由、基準及作業方式等向乙方說明；乙方得提供意見供甲方參考。如有大量解僱勞工保護法之適用時，仍依該法辦理。上開二項員工權益事項，甲方依法向主管機關提出合併申請書前，應與乙方協商完成，必要時任一方得請求行政院勞工委員會與其指定經雙方認可之學者、專家，共同居中協助解決。」是工會發動抗爭師出有名的主因。

加上資方又對於在高市勞工局所達成的第一次調解方案事後反悔，檯面上理由雖是「大眾銀行董事會沒有通過」，但因為資方董事會不同意並片面刪除的是與工會至關重要的條款，反而讓工會對於元大金控極不諒解而心寒警戒。所以工會一邊籌劃罷工投票及研議後續罷工的可能形式，一邊也展開向社會輿論訴求及

內部工會會員準備抗爭的「心理建設」，先是向元大金控總部抗議及向金管會陳情的動作，並搭配數波報紙公開聲明，使主管機關必須正視處理這件勞資爭議；接著工會編印「罷工教戰手冊」及辦理罷工投票，投票結果出爐，投票率高達88.99%，其中同意罷工比率高達83.87%，工會正式宣布取得罷工及設置糾察線的合法爭議權！

工會後續並聲明，如果資方還不願意坐下來與工會正式協商，將預定先於農曆年前擇期採取警告式罷工，以設置糾察線的方式造成營業中斷，並向客戶及社會揭穿資方失信苛待員工的惡行；之後將再視資方有無積極善意作為，慎重評估展開全面罷工、癱瘓大眾銀行營業據點的計劃。在高市產總、全金聯聯手支持下，工會箭在弦上、步步進逼，升高抗爭態勢，同時也清楚向資方傳遞協商之門仍然敞開，要「和」或「戰」只是一念之間。

#### 四、談判：堅守底線，不要誤判情勢

前述大眾銀行團體協約「上開二項員工權益事項，甲方依法向主管機關提出合併申請書前，應與乙方協商完成」的相關規定，是工會握在手上向主管機關要求「立即停止審查合併案」的重要依據；但是任何勞資談判啟動之後，能否從資方手中要到想要的結果，端視工會背後有無實力，這包括工會訴求合不合理、工會會員支不支持、工會談判者掌握多少籌碼、談判破裂工會有沒有抗爭動員本錢等，這些因素也是主管機關切入處理勞資爭議的關鍵。

#### 五、未來待解問題

首先，為什麼資方曾經一度自毀承諾？細究其反對的調解方案內容，排斥工會介入優離准駁權的調處，以及刪除工會保障條款（工會幹部保護、承諾不成立黃色工會、續簽團協，以上爭議時同意交付仲裁），其心態就是不願意合併之後的企業內仍有「工會」生存的空間。

因此，國內的金融業資方有股奇怪歪風，就是用旁門左道扶植「黃色工會」，不少案例都與合併有關。所謂「黃色工會」本指與資方妥協或被收買，或是被工賊所控制的工會，此處借喻是被資方支配介入之工會，因其心態就是若無法殲滅工會，那就只好成立一個可受掌控、人數少少、沒在正常運作的工會，讓有意籌組自主工會的勞工受挫。

勞政主管機關對此問題了然於胸，卻只能坐視資方介入得逞。所以工會這次記取教訓，自始強烈要求元大金控「承諾尊重大眾銀行企業工會自主獨立運作，不蓄意運作元大商業銀行員工於合併前、後，成立可由資方支配介入之『黃色工

會』」，但最後仍遭到拒絕，因為對方只同意「元大銀行不主導成立工會；惟依工會法第 35 條規定，元大銀行亦無法禁止員工自組工會」，不禁令人擔心這將對合併之後的勞資關係埋下質疑毀諾的導火線。

其次，關於併購法規的檢討實有必要。以本案為例，資方原先只承諾「股份轉換日起保障三年工作權」，以下空白；但是絕大多數員工並不領情，認為這只是「空頭支票」，之前數件血淚斑斑的慘痛案例，都是勞工留用之後不久就被迫去職，所以工會在會員強烈擔心新東家惡整逼退下，要求合併時以不低於 2N 條件先予結清原服務年資，主管機關應該對於勞工這種「落袋為安」的想法予以正視並透過修法解決。

至於大眾銀行工會在本案的示範作用是，善用團體協約相關規定及集體爭議力量，並在談判過程與資方折衝應對，其意義就是擁有完整勞動三權的工會組織，才有可能論及保障勞動權益；未來，只要資方不從中作梗，而且合併之後願意留用的員工，能夠積極籌組自主運作、不被資方左右的工會，新的勞資關係得以正常開展，將是可以期待之事！