

## 集體協商準備及資料蒐集

◎韓仕賢/全國金融業工會聯合總會秘書長

目前國內勞資雙方集體協商情形不佳，本文將以團體協約的協商程序為例，讓勞資雙方大致了解兩項主題：(一) 集體協商準備過程與籌碼運用；(二) 集體協商之勞資雙方資料蒐集。

### 一、集體協商準備過程與籌碼運用

在實務上，勞資雙方進入實質協商程序之前，應先依誠信協商義務的原則，處理下列事項：**確保雙方誠信意願、確認協商程序(頻率、時間、地點、主席等)、商定協商簽訂前之原團體協約效力、協商期間雙方不得採取不利對待之行為**。此外，會議進行方式、會議紀錄(或備忘錄)之製作與簽字、相關協商資料之提供及條件，甚至遇到協商僵局之處理方式，雙方最好能在正式會議開始之前，可以達成共識。

另外，《團體協約法》第 8 條針對團體協約協商代表的選定，規定可依下列方式產生：**(1) 依其團體章程之規定。(2) 依其會員大會或會員代表大會之決議。(3) 經通知其全體會員，並由過半數會員以書面委任。**

由於團體協約攸關全體會員「勞動條件」好壞與否，依據《工會法》第 26 條規定，「集體勞動條件之維持或變更」須經提交會員(代表)大會議決；所以工會所擬團體協約草案，原則上應先提交會員(代表)大會議決，而且若於當次會議同時選定工會的團體協約協商代表，可畢其功於一役，實務上比較可行。

至於勞資協商代表人數不宜過多，建議各自推派 3-9 人(以奇數為原則)即可。另外，建議工會為了培養日後協商談判人選，應有所謂「第二線領導者」(second line leaders)的培訓規劃，可事先讓資方理解並同意工會可以額外推派 1-2 位人選出席協商會議，但只旁聽觀察並不發言，使談判經驗的累積不會中斷。

《團體協約法》第 6 條增訂「誠信協商義務」規定，以及一方違反可透過「裁決」認定，並有相關罰則及發動爭議行為等配套修法，就是希望可以提升團體協約簽約質與量的政策目標。這項規定被視為是有利於勞方的武器，因為資方心態就是不樂見工會成立，遑論有意願與工會進行團體協商、甚至簽訂團體協約。

雇主若被裁決認定違反誠信協商之規定，除了會被主管機關處以罰鍰，工會亦可依法進行爭議行為，以及取得協商團體協約之資格。此外，修法新增規定：「勞資雙方進行團體協約之協商期間逾六個月，並經勞資爭議處理法之裁決認定

有違反第一項、第二項第一款或第二款規定之無正當理由拒絕協商者，直轄市或縣（市）主管機關於考量勞資雙方當事人利益及簽訂團體協約之可能性後，得依職權交付仲裁。但勞資雙方另有約定者，不在此限。」亦即地方主管機關得本職權交付仲裁，使爭議迅速有效得到解決。

因此，工會若因雇主拒絕團體協商，欲透過裁決反制雇主不當勞動行為，應注意下列事項：

- (1) 申請裁決期限：依《勞資爭議處理法》第 39 條第 2 項規定，「自知悉有不當勞動行為事由或事實發生之次日起 90 日內提起裁決申請」。
- (2) 協商資格認定：依《團體協約法》第 6 條第 3 項之定義予以認定。
- (3) 申請裁決時，除應事先蒐集相關證據，針對「請求裁決之事項及其原因事實」之事項，亦應力求具體明確。
- (4) 考慮委任專業律師撰寫書狀或先行諮詢之必要性。

## 二、集體協商之勞資雙方資料蒐集

團體協約絕對不是照抄《勞動基準法》而已，因為勞基法是規範勞動條件最低標準的法律，簽訂這種團體協約無法實質提升勞動者的權益。所以勞資雙方所協商的團體協約，應該是在補足現行法律規範上之不足，以及協議優於法律規定之內容才對，否則就只有行禮如儀、完成締約的效果而已。

通常團體協約協商是由工會發動，所以工會可先凝聚內部共識，提出一份計畫與資方協商的工會版本。

為此，工會應該積極、多方蒐集相關協商資料，包括：公司營運及財務狀況、市場發展趨勢、產業相關資訊（例如：工資水準、福利事項、物價及勞動力統計）、主管機關政策方向、相關勞動法令規定，以及參考同業的團體協約內容；最好還能透過問卷調查或分區座談方式，彙整會員的需求及意見後，再由工會理事會試擬「工會版」團體協約草案。

根據《團體協約法》第 12 條規定，這份草案得訂定下列事項：(1) 工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹等勞動條件。(2) 企業內勞動組織之設立與利用、就業服務機構之利用、勞資爭議調解、仲裁機構之設立及利用。(3) 團體協約之協商程序、協商資料之提供、團體協約之適用範圍、有效期間及和諧履行協約義務。(4) 工會之組織、運作、活動及企業設施之利用。(5) 參與企業經營與勞資合作組織之設置及利用。(6) 申訴制度、促進勞

資合作、升遷、獎懲、教育訓練、安全衛生、企業福利及其他關於勞資共同遵守之事項。(7) 其他當事人間合意之事項。

除了上述約定事項可供勞資雙方協商參考，《勞動基準法》第 70 條有關「工作規則」之訂立事項多達 12 種，亦應一併考慮。因為工作規則係由雇主單方制定，其規定未必充分反映勞工之意見；反之，團體協約係由工會與雇主協商之成果，較能保障勞工利益，且其法律位階及效力也高於工作規則。

最重要的是，有關工會組織與活動的約定（例如：代扣工會會費、工會會所及會務假等事項）、禁止搭便車條款的約定，也是重要的協商議題。

所以工會於試擬己方草案的階段，建議可以採取「檢討事業單位現行工作規則不利勞工之規定」、「加入現行工作規則較優之規定及其他同業已簽訂之團體協約條件較佳的版本」兩項原則，逐一檢視斟酌，以提出內容可行、有現實感的工會版本，而非打高空或獅子大開口的協商草案。