

協商權—僵局處理

韓仕賢

全國金融業工會聯合總會秘書長

一旦勞資雙方團體協約的協商觸礁，也就是出現僵局、幾無讓步空間時，就是考驗雙方智慧的關鍵時刻。以下建議兩種處理協商僵局的方式：

一、引進公正第三人排解僵局

當勞資爭議發生時，經由「公正、中立」第三者協助的調解機制，是常見的勞資協商僵局解決方式。包括調解在內，通常可運用以下幾種處理模式以突破協商僵局：

模式 進行方式 案例說明

1.調解 由主管機關指定中立的第三者，透過評理、議論和說服，並提出建議方案，謀求和解。

A 銀行欲修改工作規則，因若干新規定有不利變更勞動條件，在勞工局調解委員會協助下，勞資雙方異中求同，另提替代方案而達成和解。

2.仲裁 由雙方當事人合意或依法仲裁，將相關爭議委由共同認可的權威第三者居間協調，其協議具有拘束力。幾年前，政府接管標售 B 銀行等數家問題金融機構，工會向立法委員陳情，要求主管機關具體回應其「員工安置計劃」，最後達成若干協議。

3.斡旋 由熟悉處理協商僵局經驗、且為雙方認可接受的第三者，積極參與雙方協商討論的過程，並且提供解決問題的方案。C 銀行惡意打壓工會，並且非法解僱工會幹部，主管機關主動介入要求資方收回成命，協議另提「回復工作權」的替代方案。

4.諮詢 由雙方所信賴的第三者，提出解決問題的建議方案，交由雙方磋商參考。D 銀行勞資雙方團體協約協商期間，同意有第三人列席會議，扮演建議、溝通及磋商的角色。

若是運用於勞資協商團體協約的情形，建議以「斡旋」及「諮詢」為宜，因為協商結果很少有十全十美的情形，當勞資協商團體協約有遇到反對、保留的條文而相持不下、甚至形成僵局時，若有雙方所認可接受的第三者居間協助（例如主管機關的官員、上級工會幹部或者雙方都能接受的公正第三人），則其角色就是不斷提醒雙方溝通討論、嘗試提出可被接受的解決方案。

至於協商僵局最後能否「柳暗花明」，繫於幾個重要的關鍵。首先就是協商成員之間是「互不順眼」或「互留善意」？建議雙方主談人最好是有長期建立的信任基礎，以避免協商過程發生彼此不樂見的狀況，例如：資方惡意解僱工會幹部或無端資遣員工，或是勞方反擊採取激烈抗爭。

其次，能否化解僵局也與勞資雙方過去解決問題的模式有關，因為這涉及雙方協商代表事先是否有被賦予一定程度的授權（或籌碼），協調折衝能力強不強？事先有無評估雙方協商意願及成本？能否適時提出化解歧見的解決腹案？所謂談判「成功」通常並非不計代價求勝，而是讓雙方都能「各取所需」，否則就會不斷見到雙方代表一直在各自表述、死守立場，導致「不歡而散」的結果。

二、發動集體爭議向資方施壓

勞方千萬不可以有虛幻的期待，以為資方存有仁慈之心，而在日常疏於培養工會自己的實力，最後在談判桌上節節敗退，而陷於進退失據的尷尬。工會透過團結的力量及有效的動員能力，象徵會員對工會認同的展現，所以當工會面臨協商僵局或談判破裂時，可藉由會員的成功動員取得談判籌碼。

這是因為勞方通常沒有太多協商優勢，談判也不可能是場「贏家全拿」的賽局，除非被迫接受資方強勢的提議及要求，否則就要有「不惜一戰」的決心及實力，依法進行爭議行為，以反擊或逼使資方讓步。

根據《勞資爭議處理法》規定，工會可以透過裁決請求認定雇主是否有違反「誠信協商義務」，如果資方確有構成不當勞動行為，勞方即可依法進行爭議行為，而且資方也會受到裁罰；但應切記的是，就算非不得已進行爭議行為，抗爭目的是要促使勞資雙方重回談判桌，繼續協商團體協約，而

不是玉石俱焚、兩敗俱傷。此外，勞資任一方如經長期團體協商（逾6個月以上者）後，無法達成協議，並經裁決委員會認定有違反《團體協約法》無正當理由拒絕協商情事，地方主管機關得依職權交付仲裁，以快速解決勞資爭議，穩定勞資關係。