

國立臺北大學社會學系《三鶯人文社會資料庫》

2021 年 4 月

窺見勞資爭議的一隅——桃產總實習

陳映語

摘要

出自於對勞工參與工會事務動力的好奇，筆者前往桃園市產業總工會實習，實際了解運行的模式，以及上下級工會互動、協力爭取勞權，處理勞資衝突的過程。期間旁聽勞教課程、不當勞動行為裁決，並進一步訪問美麗華工會理事長，紀錄 2018 年該工會發起的罷工經過。

◎ 如需引用，格式如下：

陳映語（2021）窺見勞資爭議的一隅——桃產總實習。國立臺北大學社會學系《三鶯人文社會資料庫》。

一、實習工作簡介

在正式開始實習之前，秘書長為兩位實習生上了堂勞工教育課程，講述桃產總的歷史事件、協助會員工會所舉辦的活動，以及勞動相關的法律與事項。

期間桃產總的恰好缺乏人力，因此我們多數時間的工作是協助處理基礎行政事項，以補足缺口。例如收文、寄信、撥接電話、整理物品或書面資料，偶爾會受指派負責其他事務，像是利用 Excel 處理檔案，或登記、選取秘書需要的帳目細項等。

除了在辦公室處理行政事務以外，督導會依照該月工會活動提供實習生親自觀摩的機會，包含與工會幹部一同上基層勞工教育訓練課程，出席桃產總的理事會，參加橡樹企業工會的會員代表大會，訪問美麗華工會的理事長，前往勞動部旁聽不當勞動行為裁決，見習勞資糾紛的職災個案諮詢。

二、參與勞工相關活動

（一）基層勞工教育訓練

十幾年的義務教育間，教科書對於勞工權益的著墨相當少，舉例而言，高中公民教授勞動三權，卻未有課程提及完整的勞資爭議程序為何。離開校園、進入職場時，若缺乏相關知識，很容易受雇主或人資主管利用未曾聽聞的名詞所震懾，不過桃產總積極舉辦勞工教育訓練、派員至會員工會的大會講授課程，是提升勞工基礎知識的好方法。

實習參與的其中一個活動是基層工會幹部的勞教課程，上午的講師為裁決委員，因為專長是法律，講解了許多情況相對應的法條，以及工會幹部、勞工可提起的申請，並分享實務經驗，其中一個案例令人印象深刻。過去有一名勞工提起「確認僱傭關係存在」的訴訟，法院認為他的勝算極大，於是定暫時狀態假處分，

讓該名員工恢復工作權。回到公司後，資方將他原先使用的辦公桌撤除，只提供一張小桌子和小椅子，並且由科技相關的職務改成抄佛經，因此那名員工工作時無法獲得成就感，甚至有被貶低自尊之感。較為可惜的是講師並未提及勞方是否採取其他因應該作為的措施，但是在經驗分享當中，的確開了眼界，得知前所未聞的資方手段。

參加了兩場勞教課程，就我的觀察，與聽眾有高比例是會員的會員大會勞教課程相比，皆為工會幹部的基層勞教聽眾更加專注及投入，積極地向講者發問。猜想或許和工會幹部的身份有關，為了將來可能面臨的勞資爭議累積知識、了解相關流程，或是講師的幽默風趣順利吸引聽講，並且有效引導聽眾提出疑問再一一解惑。

而我也獲益良多，除了在辦公室聽聞秘書處理勞資爭議的過程之外，參與活動更是增廣見聞的機會，不僅深入了解勞工處境，還能學習到為減少勞工的訴訟障礙所設立的規定，像是若公司規範不可使用個人手機，便須由資方提供相關證據，以便訴訟進行。

持續性地修改法案與辦理勞工教育訓練，皆是長期的奮鬥過程，難以一夕之間改善勞資權力不對等的情形，不過我相信培養工會幹部，有助於工會運動的推行，使勞權意識抬頭。

（二）旁聽不當勞動行為裁決

若因參與工會活動，或是擔任工會幹部而受到公司懲處、解僱、調職、降薪等不當對待，勞方可提出不當勞動行為裁決申請。裁決的事前準備相當重要，申請人與相對人代表針對案件提出相關證物，會議當天根據提問協助引導翻閱並詳細說明，雙方可以藉此表達觀點、強化論述，裁決委員則必須在問答與證據之間，判定是否構成不當勞動行為。

在會議前幾天，我有協助秘書長整理資方提供的檔案、製作簡單明瞭的申證，不曉得是資方相關部門處理資料的方式欠佳，還是刻意給予順序不一的檔案，耗費四小時仍未能處理完畢，甚至遇到員工編號有誤的情況。這件事似乎同樣嚴重影響律師的前置作業，在委員針對原始資料檔進行詢問時，不僅需重複敘述，他們還無法針對問題回應，得會後補陳，或是依賴旁聽的資方人事專員翻閱厚重的資料「暗示」答案。

我認為資方應審慎處置與員工相關的檔案，除了保障自身，更是重視勞方權益的表現，顯然這間公司的作為與我的想像大相逕庭，對申請人籌備裁決造成極大的負擔，同時不利於資方律師代表答辯。

未來進入職場不一定會面臨打裁決的過程，能由原先勞教課程講授的勞資爭議程序，轉為親自前往勞動部旁聽不當勞動行為裁決的調查會議，著實是實習期間與實務接軌的寶貴經驗。

三、訪問美麗華工會

當初秘書長講解的勞教課程，分享了美麗華的罷工事件，一個小型工會在寒冬發起長達 12 天的罷工行動，面對資方的消極態度、其他部門員工的忿忿不平，甚至資源短缺的挑戰。最終勞資雙方達成協議，以勞方成功做結，是令人印象最深刻的真實案例，而我也有幸與理事長對談，深入了解美麗華工會經歷及發展。

美麗華工會成立時的主要成員為高爾夫球場的場務，也就是協助維護草地的工人，因為公司內部差別待遇，他們長期與相對剝奪感為伍。舉例而言，工作場所位於室內的櫃台人員，收到公司贈與的外套，但場務在外日曬雨淋卻未獲贈，諸如此類的事件不斷發生，不滿日積月累，決心創立工會爭取權益。

2017 年底公司公告不發年終獎金，工會成員出面表示反對後，資方資遣 18 個場務，其中有 12 名工會會員、3 名工會幹部。勞方認為這是資方有意瓦解工

會的手段，但無法以法律事項可處理的解僱問題做為緣由發起罷工，於是他們以反外包的名義舉行投票，確認七成的會員同意後，在冬日清晨四點拉起封鎖線，高呼「反外包、要調薪、爭年終、簽團協」的口號，中斷公司照常運行。

一日警方收到報案前往現場，他們不曉得發起罷工的勞方可以合法架設糾察線，於是逕行拆除。期間組成美麗華自救會的員工，則是在罷工糾察線前叫囂，甚至前往勞動部抗議，反對罷工行動影響他們的工作權益。其實工會方也理解桿弟的想法，但為了維護自己的權利，不得不採取影響公司運行的措施。事實上，在勞工有意願卻受罷工影響而無法工作的情況下，資方必須支付應得的薪資，因此我認為他們「爭取工作權」的行為，其實是出自於對於法律規範的不了解。藉由警方與自救會的行動，可以發現除了與資方對立之外，對於勞工權益不熟悉的人士，也有可能成為罷工期間的阻礙。

在桃產總與其他友會的協助之下，美麗華工會罷工 12 天之後終於和資方達成協議並簽約，除了協商訴求之外，其中一項提到若資方違反承諾，必須要支付工會六百萬的違約金，稱得上簽定協約的創舉。時過兩年，工會理事長說資方的確有看在違約金的份上聽取意見，在工會的要求之下視情況調整工作規範。

罷工事件的導火線，也就是一次資遣 15 名工會成員的行為，最後受裁決會議認定打壓工會，因此解雇無效，當初未簽自願離職書的員工不僅能回公司上班，還能領取裁決期間的薪資及利息；而工作途中被資方要求到辦公室簽自願離職書的四名員工，則是不曉得簽名代表自願放棄工作權而無從申冤。

另外，罷工後工會組成有所改變，當初成立時，由場務（除草工人）為主，原先近 45 名場務會員，僅有 29 名同意罷工並參與行動，罷工後決議限制未參與罷工的會員不得參與工會事務，於是阻斷了部分人士加入的機會，一直到問題逐漸浮出檯面，其他部門的人也期望取得較佳的待遇，看見工會有效爭取權益的結果便決定加入，增加組織成員的多樣性。不過工會成長速度較緩慢，現在只有

39 位會員，資方偶爾會拿這點來駁斥意見，認為他們屬於公司少數，無法代表全體員工的想法，是推行工會事務的障礙。

不論是實地待在罷工現場整整 12 天的艱辛、維護工會團結的技巧，或是與公司來回斡旋的筋疲力竭，都再再證明領導者一職確實不容易勝任，工會活動的進行更是困難重重。透過訪問瞥見了小型工會活動的困境，即便如此，工會成員依舊在大大小小的爭議中，企圖追求更合理的待遇，我想鏗而不捨的態度，以及勇而無畏的行動，能成為工會活動的範本之一吧！

四、觀察發現——工會幹部性別比例不均

實習期間曾協助留下影像紀錄，藉由照片統計出 9 個活動的參與人數，以性別分類並估算女性占比，以下為整理後的表格。

表 1 工會活動性別比

活動類型	男性人數	女性人數	女性占比
理事會	6	2	33%
常務理事會	7	0	0%
常務理事會	10	1	10%
理事會	19	1	5%
臨時理事會	6	0	0%
理事會	6	0	0%
理事會	7	2	29%
基層勞工教育訓練	55	15	27%
調解聲援	20	0	0%

由表格所見，以上工會組織活動的女性成員占各個活動的比例在零到三成不等，就個人猜測，女性占比偏低的現象，可能是工會內部的幹部選舉機制並未規定女性保障名額。在桃園市政府勞動局所公布的桃園市政府工會女性幹部實施計畫，僅「鼓勵」工會訂定女性保障名額條款，並無強制規範，因此有極大的可能性為工會無受到「鼓勵」，未將女性保障名額列為章程之一，使得性別分布不均。

另外，也許工作場域本身存在性別差異，上表工會的行業類型有工業、電信業、食品製造業、大眾運輸業等，就刻板印象而言，男性應占多數，只是無法向公司求證。不過以我的觀察，女性確實是工會組織活動的少數成員，也期望女性在工會活動成為更活躍的角色。

五、心得感想

當初選擇桃產總作為實習機構的原因，好奇促使勞工參與工會事務的動力為何占了一大部分，因為身旁的親人有不少是藍領族，談及與公司規定有關的話題時，經常得到「沒辦法啊」、「公司就是這樣」等相對消極的回應。他們所處的地區缺乏經常舉辦勞教，或帶領勞工倡議的上級工會，在工會活動較不活躍的環境，勞權意識很可能因此低落，以致勞工逆來順受，隱忍不當的對待。

在勞教課程與講師對談之間，以及與工會幹部談話的過程中，常常會聽見「有上勞教就知道嘛」、「大解法有規定啊」諸如此類與勞動議題息息相關的談話內容，發覺他們確實對於法律相關知識較為熟悉，進而採取積極的行動維護權益、爭取福利。

秘書時常分享彼此處理勞資糾紛所面臨的「奇遇」，講述資方的各式各樣的不當作為、損害勞資關係的行為舉止，而身為秘書又該如何付諸行動，透過相關管道協助勞工爭取權益。即便無法實際參與完整的流程，但一名未曾正式進入職場的實習生，有機會窺見勞資爭議的一隅，與工會幹部面對面交談，細聽真實的生命歷程，無非是難能可貴的經驗。