

# 認識集體勞動權(勞動三權) -共同創造健全、對等的勞資關係<sup>1</sup>

撰稿人：韓仕賢（全國金融業工會聯合總會秘書長） / 106 年撰

檢視單位：勞動關係司 / 112 年 3 月 7 日修



當前全球化自由經濟浪潮對於勞動市場的衝擊重大，也使得現代勞資關係愈來愈複雜，包括產業結構變遷、企業關廠遷移、外資併購入主等，致使勞工就業不穩定，甚至衍生大量勞工遭受資遣解僱、長期失業或轉職困難等問題；加上科技發展日新月異，以及勞動市場彈性化趨勢，舉凡派遣、外包、臨時、定期、部分工時工作等非典型僱用型態的興盛，對於勞工而言—尤其工會力量呈現衰退的國家或地區，無疑是雪上加霜。

長期以來，我國工會組織率不高，而且組織運作的效能有限，尤其對於「集體勞動條件之維持或變更」的關注及著力相當微弱，致使工會無論是進行團體協商的能力及發起集體爭議的實力，仍然明顯不足，也造成我國集體協商覆蓋率不高的惡性循環結果。上述問題若是無法妥善處理，不但對於我國勞資關係體系有負面影響，甚至連帶影響整個國家的政治、經濟、社會發展。



現代多數國家透過立法規範，保障勞工有組織及加入工會的權利（團結權），再由工會代表所有會員與雇主進行集體談判（協商權），以提升大家的勞動條件及保障工作權益；一旦協商不成時，法律允許勞工有合法罷工或發動爭議行為的權利（爭議權），以促使雇主同意工會提出的條件。

2011 年，規範我國集體勞資關係的勞動三法—《工會法》、《團體協約法》、《勞資爭議處理法》，經立法院大幅翻修、完成三讀修正後，已於 5 月 1 日正式施行，象徵我國集體勞資關係法制化，邁向新的里程碑，也期使勞工得以完整行使勞動三權—團結權、協商權、爭議權，以達成改善勞工的勞動條件及工作環境，提升經濟生活的目標，並且

<sup>1</sup> 本篇文章係「認識勞動三權」各篇補充教材之導讀。



創造健全、對等的勞資關係。

勞動三法的修法至今已多年，也促使我國集體勞資關係體制逐漸調整改變。這三篇文章是希望以淺白易讀的文字，輔以情境案例說明，以及分組討論的演練設計，以啟發學生及青年勞工的勞動意識，並且理解勞動三權的內涵及勞動三法的重點：

(一)「團結權」是組織工會的權利。工會就是一個由勞動者依民主、自主運作原則所成立，並且以維護、提升勞動者的勞動條件與經濟生活為主要目的之正式組織。這篇文章主要探討工會組織的基本概念，並且說明我國組織工會的流程及工會組織類型、工會的功能及任務。

(二)「協商權」是指勞工行使團結權成立工會之後，與雇主或雇主團體協商有關工資、工時等工作條件及勞資關係事項的權利。這篇文章簡述團體協商的重要性及運作型態，以及《團體協約法》誠信協商義務、禁止搭便車條款等相關規範。

(三)「爭議權」是指工會與雇主協商時，有採取爭議行為的權利。所以爭議權代表的是勞工集體力量的武器，目的在於向雇主施壓，以確保協商地位的對等，以及勞動權益不受侵犯。這篇文章說明我國勞資爭議處理概況、合法的爭議行為規範（包括罷工），以及不當勞動行為裁決制度的法律規定。

最後，期待愈來愈多人認識勞動三權的意義及相關法律規定，這不僅是代表已在校園及社會撒下更多勞動意識的種子，讓更多勞工能在工作職場找到盡情揮灑的天空，也會對於我國勞資關係發展產生正面影響。