

自主性勞動關係之現況與展望



勞動部
103年07月



簡報大綱

壹、前言

貳、自主性勞動關係之現況

一、推動工會組織發展

二、強化勞資協商建立夥伴關係

三、完善勞資合作機制

四、健全勞資爭議處理制度

五、推動人性尊嚴之勞動教育

參、自主性勞動關係之展望

肆、結語

壹、前言

為何自主性勞動關係很重要???

達到提升國民所得及保障就業安全，勞資共享社會與經濟發展之成果

勞資雙方透過**溝通、協商及對話**，形成共識，以因應快速變遷之產品市場及勞動環境

政府制定勞動規範保障勞動基本權益





貳、自主性勞動關係之現況



(一) 推動工會組織發展

法規鬆綁—
工會得自主決
定內部運作

開放工會組
織類型—教
師得組工會

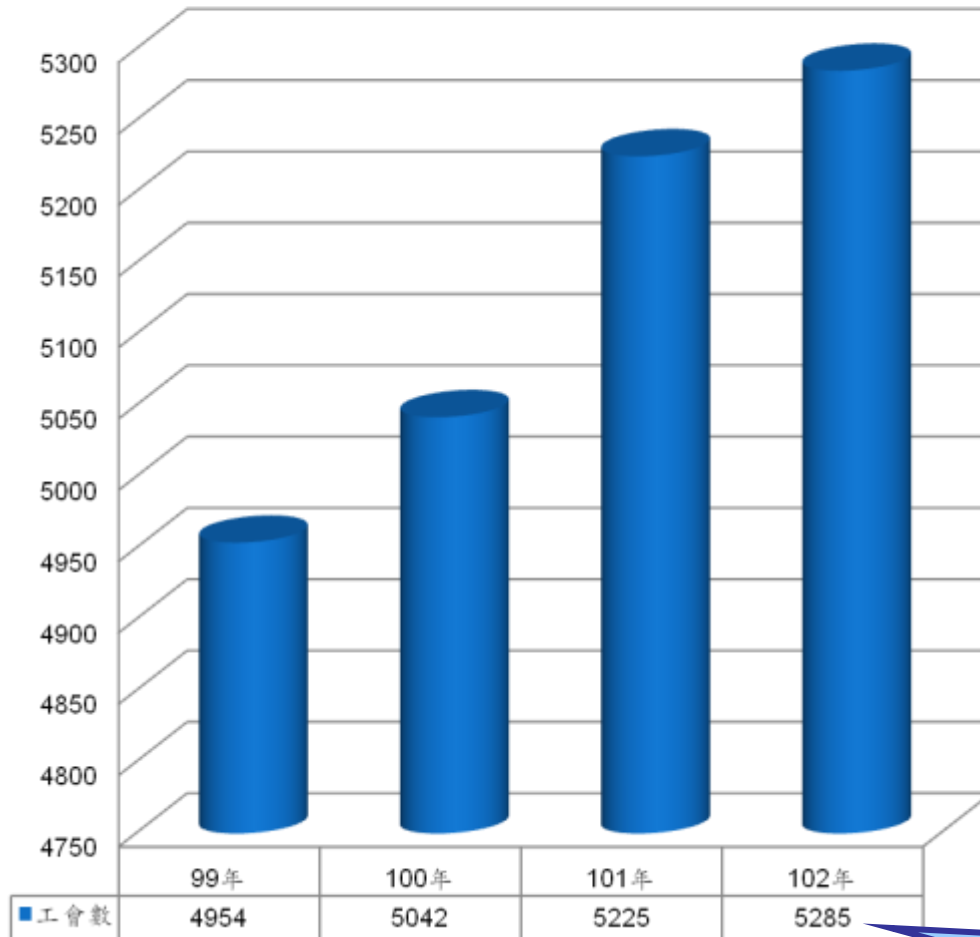
推動工會
組織發展

明定不當勞
動行為態樣

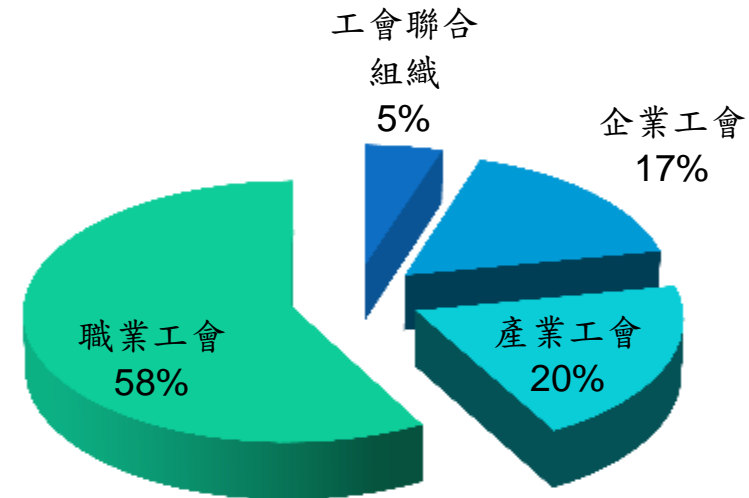
建立工會財
務處理之內
部治理機制



(二) 工會組織數及類型

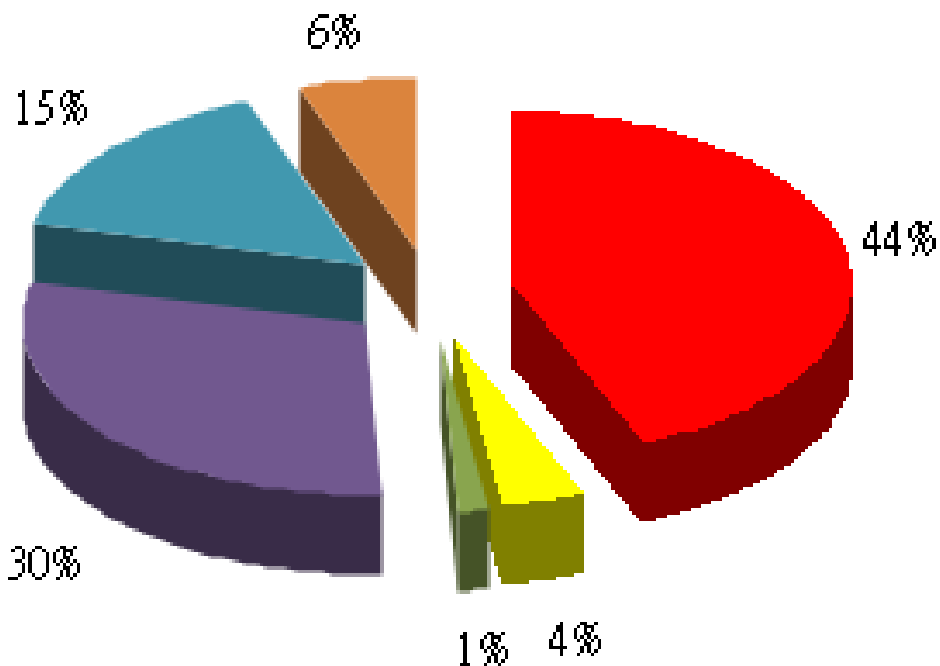


工會類型比率圖



99年至102年工會成長率為6.68%，成長之工會類型以職業工會58%最高，產（企）業工會37%

(三) 構成不當勞動行為之類型及案件數



至103年5月中旬，共有**185件**申請案：
 1. 84件作成裁決決定
 2. 50件和解成立
 3. 38件申請人撤回

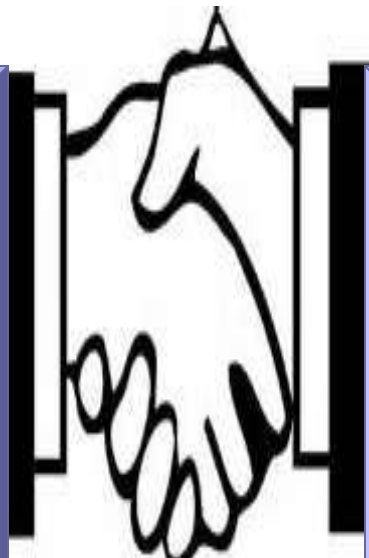
<p>■ 勞工有組織、加入、參加工會或擔任工會職務，而遭受拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇 §35①</p>	<p>■ 勞工有提出參與團體協商，而遭受拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇 §35③</p>	<p>■ 勞工有參與或支持爭議行為，而遭受解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇 §35④</p>	<p>■ 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動 §35⑤</p>	<p>■ 以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件 §35②</p>	<p>■ 違反誠實信用原則及無正當理由拒絕協商 §6①</p>
31件(44%)	3件(4%)	1件(1%)	21件(30%)	11件(15%)	4件(6%)

(四) 強化勞資協商建立夥伴關係

誠實信用協商 機制

例如：

- 需傾聽對方要求或主張
- 要實質討論
- 努力達成合議可能
- 不得佯裝或拖延談判



無正當理由不得 拒絕協商機制

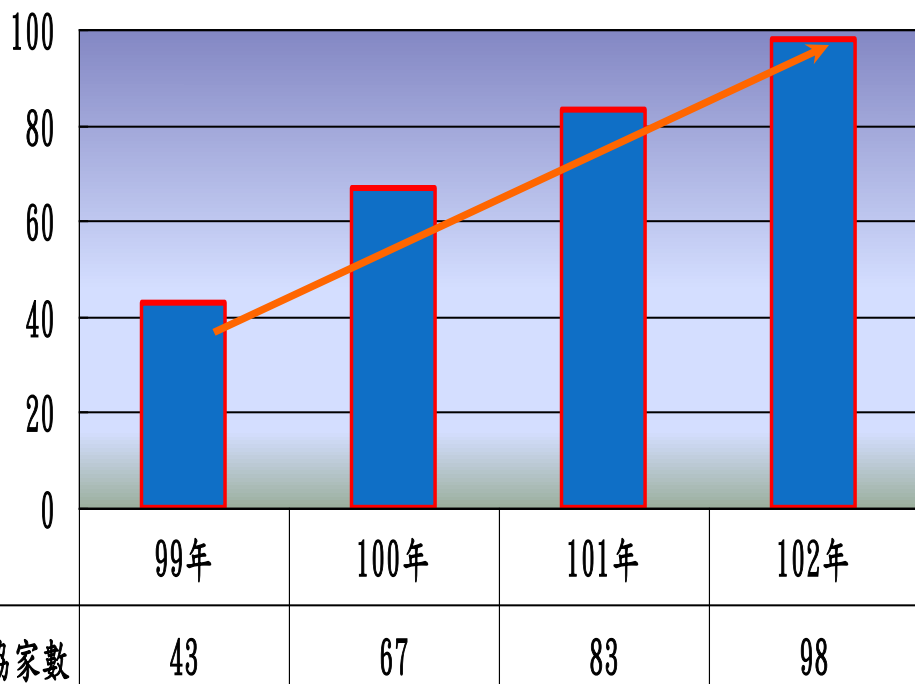
例如：

- 對於他方合理適當協商方案，拒絕或未提出對應方案
- 拒絕提供協商必要資料

強化勞資協商
建立夥伴關係

(五) 團體協約家數及內涵

團協家數



備註：每年度統計至該年12月底止

近年團體協約優於法令內涵

<p>工資部分</p>	<p>➤ 工資每年依物價適時調整</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 提供交通、房屋及伙食津貼 ➤ 提供體育康樂經費及偏遠加給 ➤ 提供三節、紅利、革新及久任獎金 ➤ 颱風、地震或其它災變放假給薪
<p>工時部份</p>	<p>➤ 縮減工時</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 休息時間及休假優於勞動基準法
<p>其他優於法令</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 優惠離職或資遣方案 ➤ 解僱與資遣申復與工會參與 ➤ 雇主提供勞工團體意外保險 ➤ 建立工資預借制度

(六) 勞資關係合作機制

完善勞資合作機制

落實勞資會議
制度以聽取、
討論及決定企
業內勞動關係
事項

執行「推動社會對話機制
計畫」透過勞資政對話，
凝聚共識

- ▶ 本部已成立勞資政對話機制包括
基本工資審議委員會等6項委員會
- ▶ 每年均定期召開全國性、產業
別、區域性及議題式社會對話

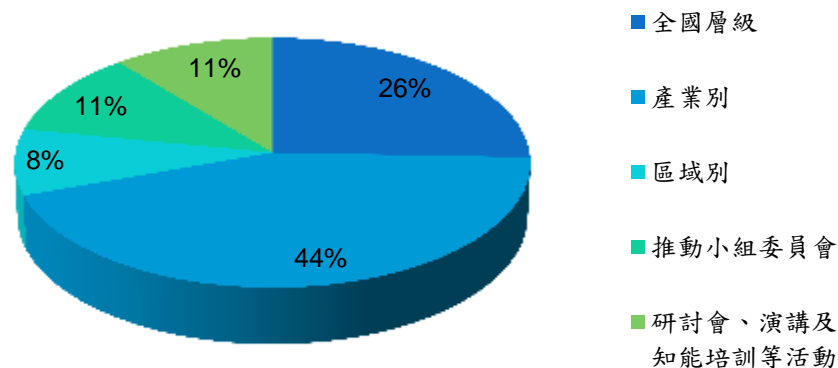
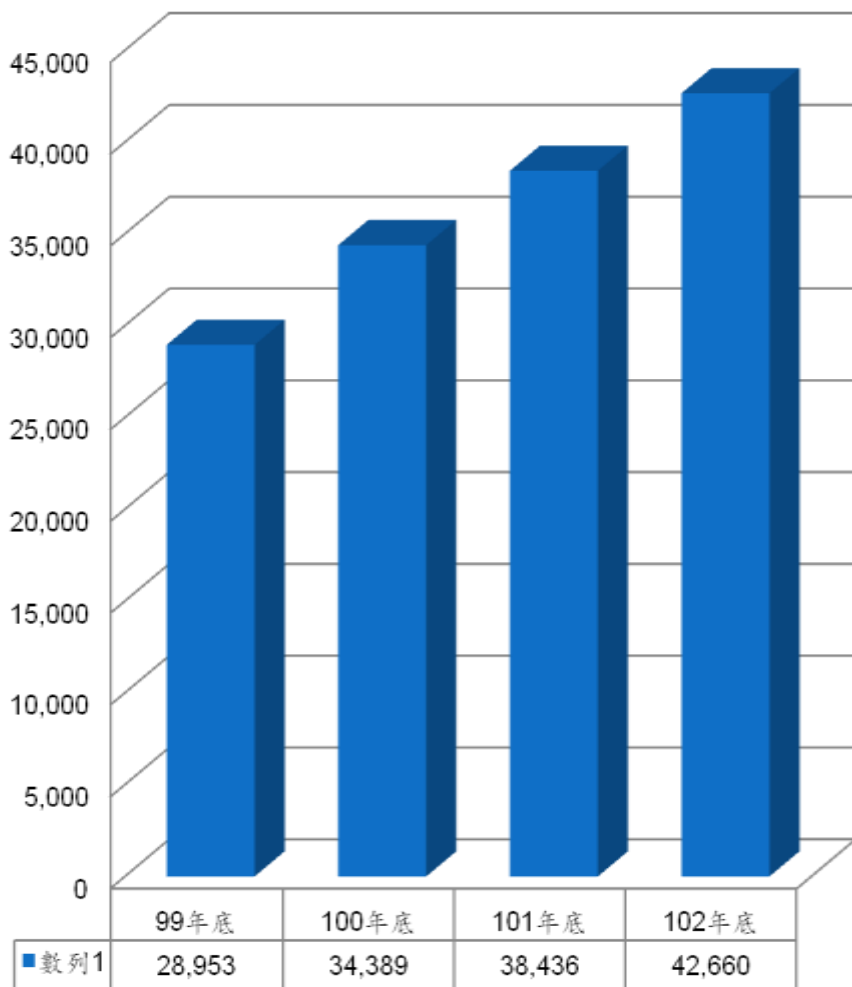
強化勞工
董事參與
企業經營
知能

完善勞資合作機制



(七) 勞資會議及社會對話召開情形

97-102社會對話召開情形表



93~102年間社會對話相關會議辦理情形統計表 (場次)

	全國層級	產業別	區域別	推動小組委員會	研討會等活動	總計
工作會議	10場	13場	0場	無	無	23
正式會議	11場	23場	7場	9場次	9場次	59
總計	21	36	7	9	9	82場次

(八) 健全勞資爭議處理制度



(九) 勞資爭議態樣

種類 年度	總計	權利事項								調整事項			
		契約	工資	給付遣 資費	給付退 金	勞工保 險給付	職業災 害補償	工會身 分保護	其他利 事	調整工 資	結算資	工時	其他調 整事
99	23,865	1,773	9,217 (最多)	6,722 (次多)	746	371	1,598	11	3,157	27	4	195	44
100	22,629	1,557	9,290 (最多)	5,817 (次多)	853	402	1,865	10	2,653	23	4	115	40
101	23,223	1,544	10,353 (最多)	5,758 (次多)	904	392	1,693	13	2,430	36	2	61	37
102	23,927	2,182	9,960 (最多)	5,765 (次多)	972	311	1,916	3	2,577	16	1	121	103

(十) 勞資爭議處理情形

勞資爭議處理情形						
類別	調解			仲裁		
年度	案件數	成立數	和解率	案件數	作成仲裁判斷	和解
101	21,781	12,264	56%	3	2	1
102	22,049	12,211	55%	11	5	1
103	6,422	3,295	51%	10	1	1

(十) 勞工訴訟扶助專案執行情形

年度	專案申請件數	准予扶助案件數	結案件數	勞工可得金額 〔單位千元〕	訴訟扶助執行數〔單位千元〕
98年度 3月-12月	4,888	2,478	809	148,435	22623 (含就業安定基金主政時期補助之訴訟案件3010千元)
99年度	5,281	2,536	1,193	238,968	48,454
100年度	5,691	2,607	1,563	321,370	34,858
101年度	5,121	1,991	1,524	391,231	26,568
102年度	2,146	1,585	1,517	327,757	23,516
103年度 1-4月	655	515	1,525	356,120	6,397
總計	23,782	11,712	8,131	1,783,881	162,416

(十一) 推動人性尊嚴勞動教育

推動人性尊嚴勞動教育

推動勞動教育
數位學習
建置全民勞教
e網

推動勞動教育
校園扎根

- ▶ 製作工讀生勞動權益教材
- ▶ 辦理種子師資培訓活動
- ▶ 編製職場高手秘笈

研訂勞動教育法，建立國民正確勞動意識與觀念，有利友善職場之建構，促進勞資關係穩定



參、自主性勞動關係之展望

參、自主性勞動關係之展望

完善勞工團結權

- 輔導工會自主性運作，健全工會發展
- 提昇勞工籌組及加入工會意識，擴大工會組織規模及功能

提升工會聯合組織功能

- 強化工會聯合組織輔導、協助會員工會協商之功能
- 培養工會聯合組織擔任社會對話夥伴之角色

推展工會代表性之概念

- 蒐集各國工會代表性認定指標
- 透過對話、溝通，漸進式讓我國工會瞭解工會代表性與實力之運作方式

推動工會組織發展

參、自主性勞動關係之展望

提升工會組織協商能力

建立勞雇團體對話平台

建立公部門自主勞動關係

建構穩定勞資協商關係
之處理機制

強化勞資協商
建立夥伴關係

參、自主性勞動關係之展望

健全我國勞資協議制度

建構企業內雙贏之夥伴關係機制

提升企業揭露勞工權益保障資訊
之意願，落實企業社會責任

輔導勞雇團體運用社會對話分
享資訊，凝聚共識

完善勞資合作機制

參、自主性勞動關係之展望

強化不當勞動行為裁決機制之功能

研議以「仲裁」方式解決權利事項
勞資爭議

賡續落實勞工訴訟扶助功能

健全勞資爭議處理機制

參、自主性勞動關係之展望

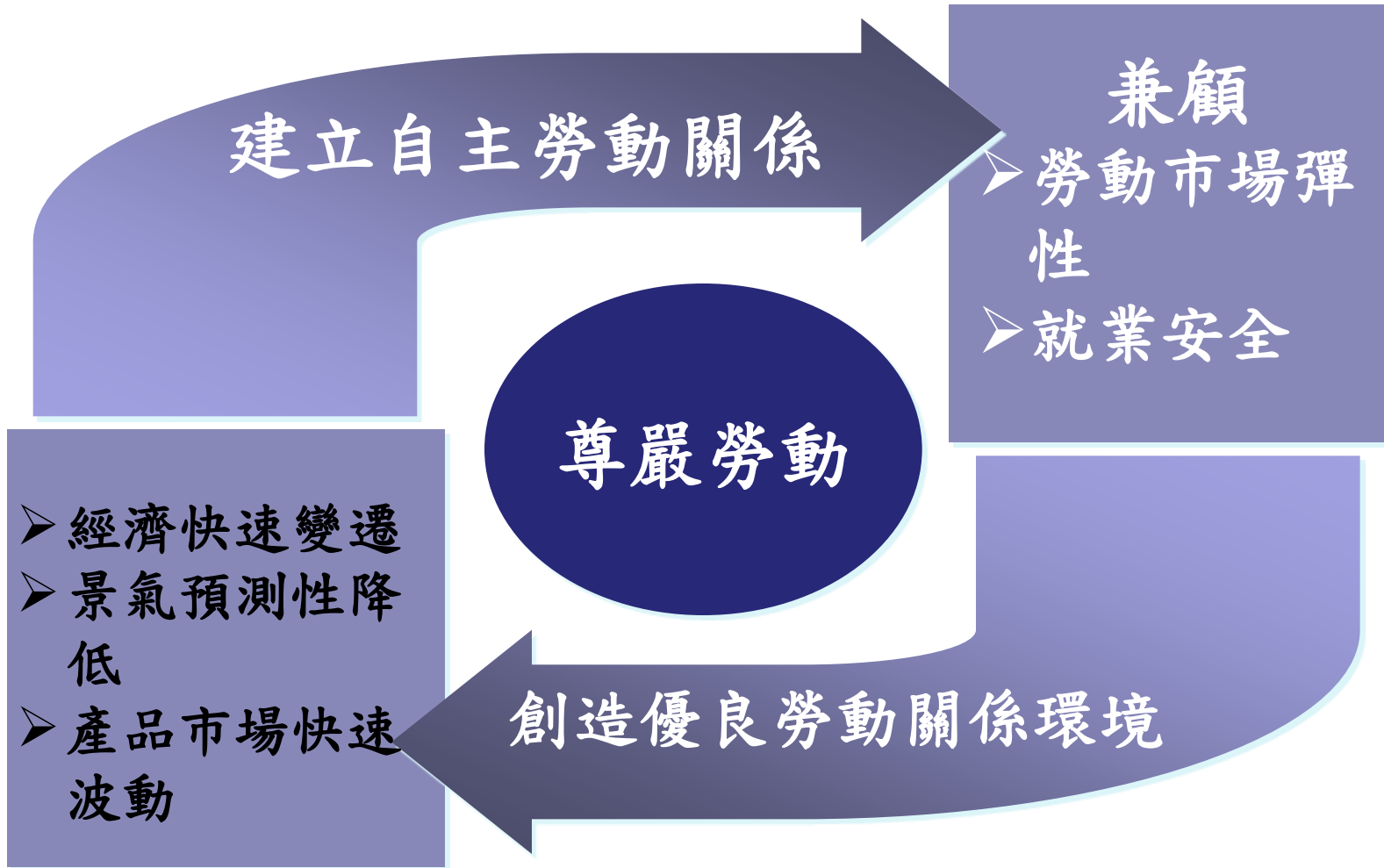
推動勞動
教育法制

落實職場
勞動教育

勞動教育
課程融入
國教體系

勞動教育向下扎根

肆、結語



謝謝聆聽

