

2013勞工領袖大學初階班 心得報告

台南市各業工人聯合會

監事

周明源



→ 第一個讚

工會組織的未來發展與經營策略

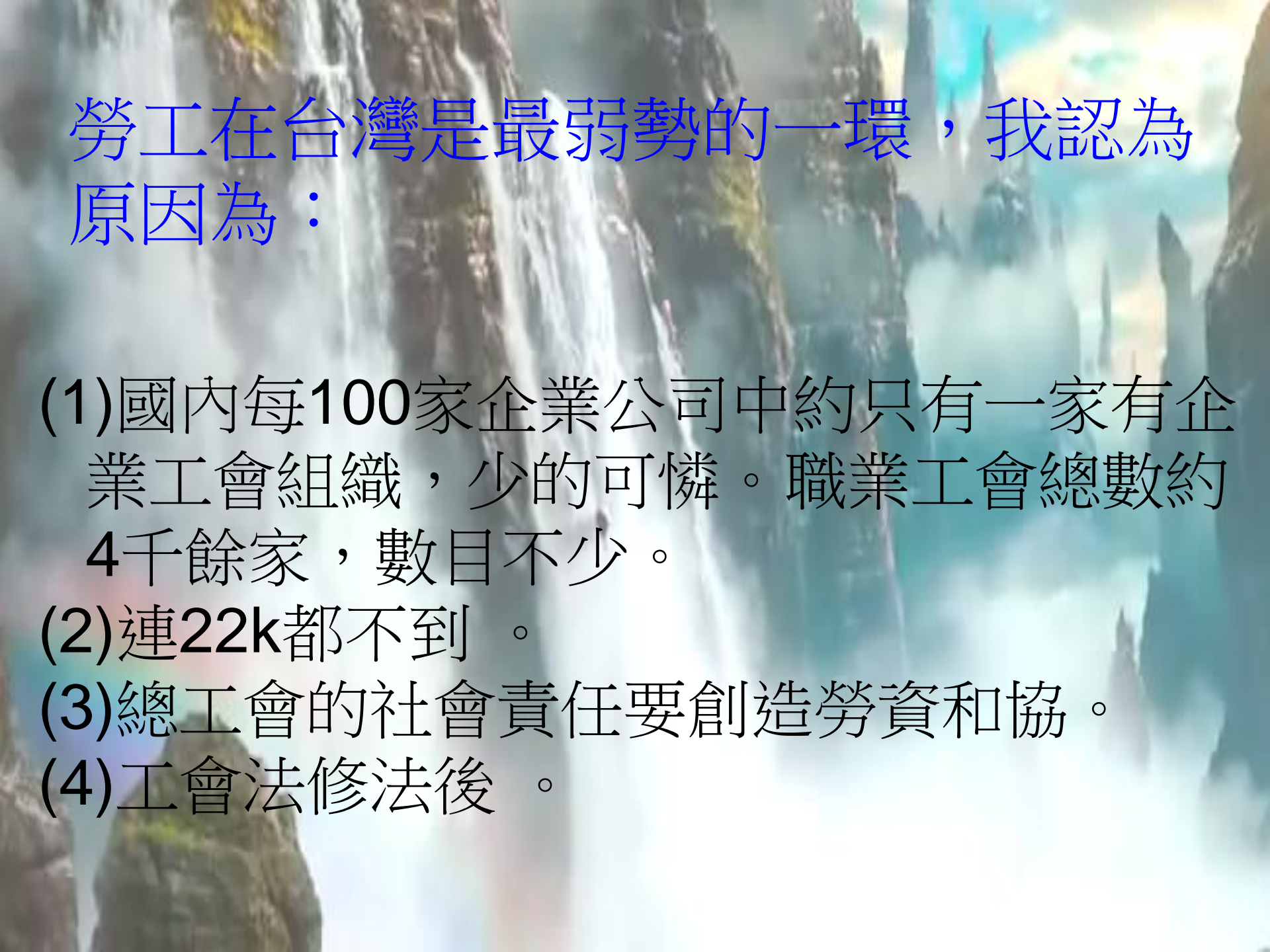
邱毓斌 老師

邱老師說明台灣勞工薪資倒退15年， 勞工遇到的情況為何？

- 1。對於資本的管制日益放鬆。
- 2。把台灣進一步整合進中國經濟發展。
- 3。灣產業發展空洞化。
- 4。勞動基準的鬆動與瓦解。
- 5。兩黨經濟思維的同質化高。

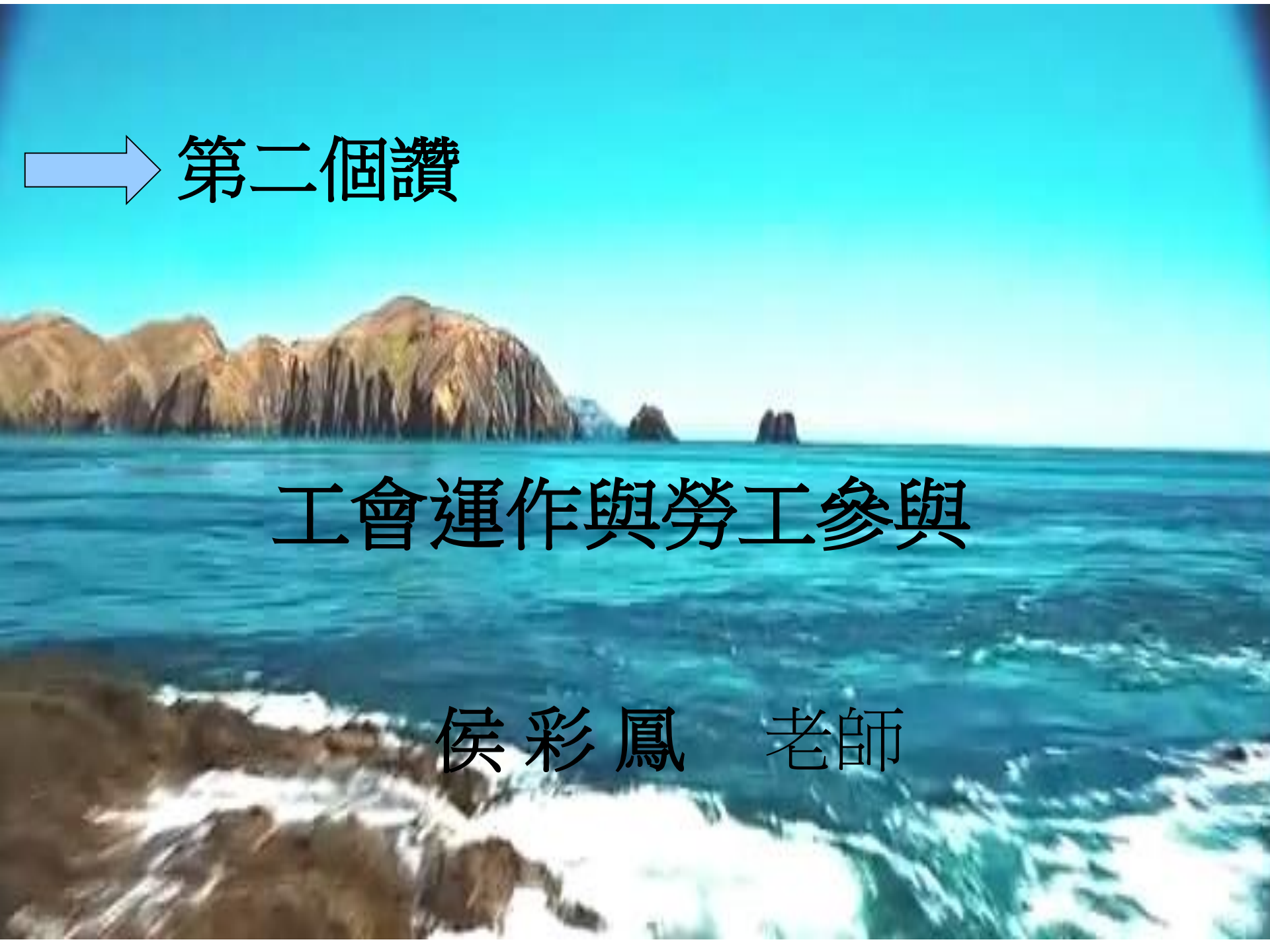
邱老師說明工會組織率低迷的負面影響有那些？

- 1。貧富差距過大，社會負擔增加。
- 2。稅制與政策的不公義。
- 3。阻礙產業提升與經濟發展。
- 4。勞資雙方為零和遊戲。



勞工在台灣是最弱勢的一環，我認為
原因為：

- (1)國內每100家企業公司中約只有一家有企業工會組織，少的可憐。職業工會總數約4千餘家，數目不少。
- (2)連22k都不到。
- (3)總工會的社會責任要創造勞資和協。
- (4)工會法修法後。



→ 第二個讚

工會運作與勞工參與

侯彩鳳 老師

侯老師奉獻風風雨雨的工運近40年的甘苦談：

- 1。日月光公司籌組工會。
- 2。眼鏡公司與眼科醫師的爭執。
- 3。齒模工會與牙醫師的爭執。
- 4。勞保老年給付年金化的立法。



我的看法為：

- (1)重視**總工會**的角色。
- (2)法律不溯既往原則和信賴保護原則。
- (3)台南市職業工會數百家。
- (4)勞保年金給付改革是世紀大工程。



第三個讚

勞資爭議法規

郭桐賓 老師

郭老師談工會抗議中環公司違法調動、資遣 工會幹部及資深員工：

依內政部勞字第328433號函「調動五原則」

- 1。基於企業經營所必要。
- 2。不得違反勞動契約。
- 3。對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- 4。調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任。
- 5。調動工作地點過遠，雇主應予必要之協助。

勞資爭議處理法的二分法：

權利事項：指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。

調整事項：指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。

勞資爭議的處理方式有三：

- 1。勞資爭議正式處理方式：
- 2。勞資爭議非正式處理方式：
- 3。勞資爭議處理程序：

我綜合觀之，探討如下：

- (1)我國的勞動三法(民國99年修正)為工會法、勞資爭議處理法及團體協約法。
- (2)勞動三權為團結權、罷工權(爭議權)及協商權(團體交涉權)。
- (3)勞動三法孕育了勞動三權，或者可說，勞動三權滋生了勞動三法。

勞 動 者 (依據 憲法人民有結社自由)

籌 組 工 會 (依據 工會法行使團結權)

罷 工 (依據 勞資爭議處理法行使罷工權)

勞資簽定互惠的法律文件

(依據 團體協約法行使協商權)

勞資發生爭議

權利事項

調整事項

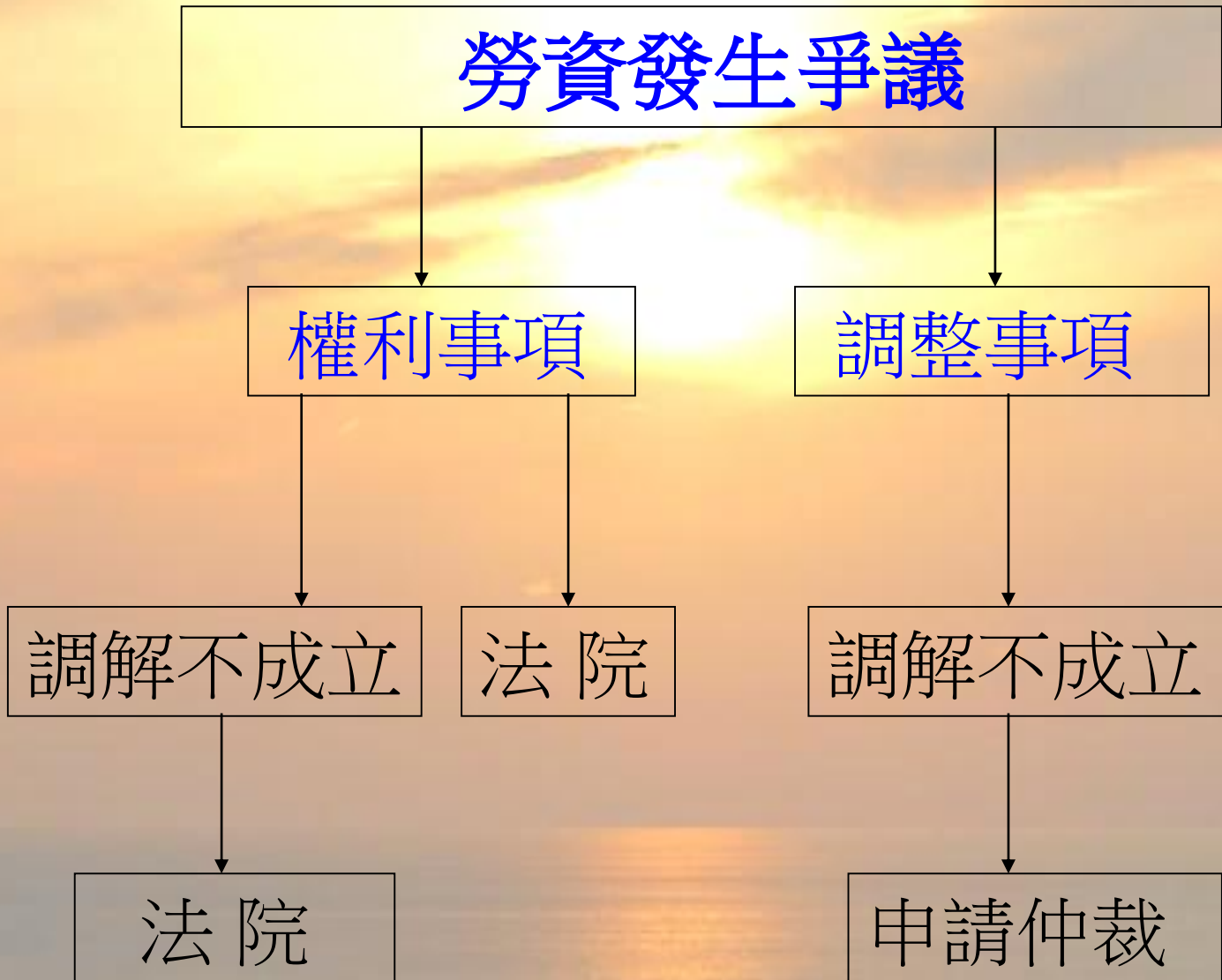
調解不成立

法 院

調解不成立

法 院

申請仲裁



勞動三權分立

勞動三權分立的時代來臨

我有三個感謝

- 1。感謝賴市長和王局長有如春風化雨的導師，提供勞工進修管道、提升勞工職場能力的機會。
- 2。感謝成功大學給予一個舒適優雅的學習環境及不辭辛勞的工作人員。
- 3。感謝我自己離開校園多年後仍願意再回到校園和許多同學一起充電學習。

鐵石不生

盼與勞工朋友共同勉勵