公正轉型與工會策略 勞工教育教材資料庫

第三單元

工會的公正轉型策略



第三單元 工會的公正轉型策略

子題	①國際工會如何因應淨零減碳之政策? ②工會參與淨零衝擊辨識之策略 ③公正轉型策略與社會對話 ④公正轉型策略與「綠色團體協商」 ⑤無工會工作者的公正轉型，如何實踐？

說 明

在企業的淨零減碳措施中，勞工對於所受到勞動衝擊應如何面對?本單元以「公正轉型」(Just Transition)的發展背景與概念出發，透過各國工會的行動案例，說明工會在公正轉型中的角色，並建議台灣工會推動 社會對話&綠色團體協約，以堅強地保障勞工權益。



3-3

公正轉型策略與社會對話

陽明交通大學科技法律學院
邱羽凡 副教授

陽明交通大學科技法律學院
蘇珊霈 博士生

假設員工聽聞公司採取淨零減碳措施，包含大規模企業內轉職且可能變更薪資結構，適合採取下列一種途徑來印證消息的正確性，較有效益？

員工自己發信給主管，要求公司其提供相關資訊。

加入工會，透過工會代表要求雇主提供相關資訊，並且就影響工作的措施進行協商。

假設員工聽聞公司採取淨零減碳措施，包含大規模企業內轉職且可能變更薪資結構，適合採取下列一種途徑來印證消息的正確性，較有效益？

加入工會，透過工會代表要求雇主提供相關資訊，並且就影響工作的措施進行協商。

這個方式就是一種「社會對話」！

為何實踐「公正轉型」，需要進行社會對話？

沒有社會對話，沒有公正轉型，為什麼？

淨零是基於環境永續的必要作為，但過程中將產生社會衝突。

在實現環境目標的同時，透過**社會對話除可降低衝擊，更大的功能在於讓勞工從被動的旁觀者，提升為介入與影響企業決策的參與者，**以真正實現環境、社會與經濟的永續，而得以落實公正轉型。

資料來源：洪敬舒，建構共融式公正轉型：社會團結經濟的社會對話效益

沒有社會對話，沒有公正轉型，為什麼？

報載「淨零轉型可以帶動再生能源、電力電網等綠領人才，報告指出，淨零政策所創造的就業機會集中在電力設備及配備製造業，該產業含括傳統發電設備及綠能設備的製造，預估2025年有42.9%勞工受惠，到2050年正面影響高達160.2%...不過對於燃氣供應業、砂石及其他礦業、石油及煤製品製造業、石油及天然氣礦業等高耗能產業，則有顯著的負面影響。」

上述問題可能造成勞工需要就業培訓、轉職調動、面臨全新的工作環境、甚至離職，請問實施這些人事政策前，應該納入哪些「利害關係人」來進行政策評估？

如果完全由企業單方面自己決定，勞工只能在企業作出決定後，選擇「接受」或「不接受」，例如：接受原職務裁減調動到新的綠能工作職缺，例如「接受」或「不接受」離岸風電的工作，這對於勞工是否合理？

當然不合理，並非有提供職務就是「公正轉型」，還要考量勞工的需求。

沒有社會對話，沒有公正轉型

公正轉型不僅僅是制定針對性補償措施與政策，還應透過公平、包容性和尊重人權的社會對話以權衡各方利益，確保淨零轉型政策納入多方建議，確實符合集體利益。

資料來源：洪敬舒，非正規經濟如何公正轉型？以社會對話觀察社會團結經濟的自主轉型效益

例如：國道收費員案例，政府當時透過「線上說明會」，告知收費員即將遭解僱。單方面提出職能職訓課程、輔導就業措施、轉職補助，看似提供相關補償措施支援勞工順利轉換到新工作。

但後續卻出現媒合單位未有職缺、薪資無保障、到職後差別待遇。收費員組成自救會，提出遠通集團應給予對應的年資做補償、工作確實轉置的訴求。

上訴顯示未透過社會對話，理解勞工真實需求所作出不符合勞工期待的措施，實質無助於公正轉型。



資料與圖片來源：
https://www.freeway.gov.tw/Publish.aspx?cnid=133;
https://www.civilmedia.tw/archives/19195

沒有社會對話，沒有公正轉型

勞工由工會代表提出要求，請企業提供淨零減碳措施的相關資訊，**例如因為淨零減碳措施而增減了哪些工作、具體增減職缺的時程為何**、新職務的內容&勞動條件為何，工會並進一步要求就這些議題進行協商，以謀求公正的結果，而不是單純接受雇主的決定。

這種模式在國際間被稱為「社會對話」，所以至少有「勞」(工會)與「資」(雇主)雙方參與。

社會對話的不同類型

	類型一：雙方社會對話	類型二：三方社會對話	類型三：三方+N社會對話
主體	勞資雙方	政府、勞方與資方	除勞動關係議題，也討論有關社會或經濟政策。
形式	包含團體協商、爭議行為或罷工。	資訊交換、諮詢或協商。協商成果可透過「社會契約」約定。	同三方社會對話，但在工會組織率低落的國家，民間團體的參與會加強工會協商中的地位。
例子	勞動關係議題	除勞動關係議題，也討論有關社會或經濟政策。	

三方+N社會對話的重要性

類型三：三方+N社會對話

主體

勞資政+民間團體，但民間團體需和勞資政有相同利益。

形式

同三方社會對話，但在工會組織率低落的國家，民間團體的參與會加強工會協商中的地位。

勞資雙方和政府三方或勞資雙方間，針對社會、經濟或勞動議題，交換相關的資訊、針對議題進行諮商或協商，屬於社會對話。

不過，有時候勞動議題尚牽涉到其他議題，此時可以納入其他的利害關係人，關心該議題的民間NGO團體。

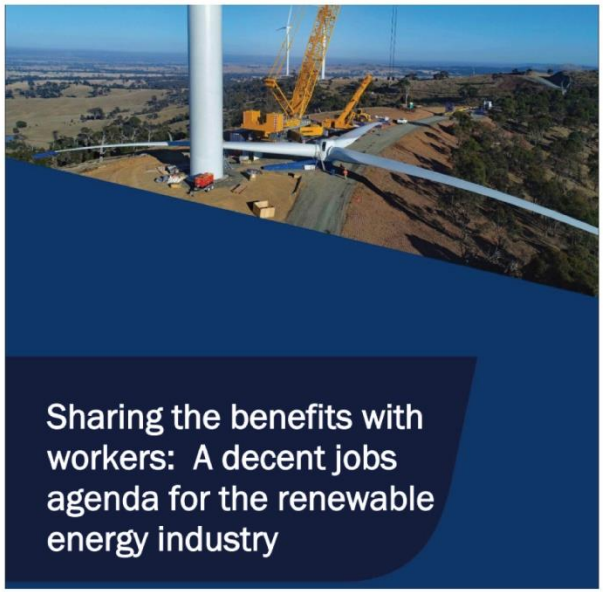
例如職場性別議題不單純只是勞動問題，也牽涉到性別議題，所以亦會邀請性別團體一起進行討論和協商。

各國綠色轉型的社會對話議題

國家	綠色轉型議題
阿根廷	對就業的影響
澳洲	減少碳足跡與結構調整
加拿大	再培訓、勞動市場發展訊息
智利	去碳化措施與關廠對就業的影響
哥倫比亞	綠色轉型對勞動市場的影響、綠色行動對於農村發展的保證
印尼	氣候變遷的影響
愛爾蘭	綠色工作與工作場所綠色的流程
吉爾吉斯斯坦	降低氣候變遷對經濟和社會的影響
墨西哥	進非典型就業機會、減少氣候變遷對經濟的影響
紐西蘭	維持就業率
菲律賓	氣候變遷的影響
韓國	基礎設施之轉型、綠色產業的創新與綠色能源供應
南非	投資與培訓與促進綠色工作
斯里蘭卡	關廠對就業的影響
西班牙	創造就業與技能和培訓

國際間社會對話實踐案例

案例一：雙方勞資對話案例



圖片來源：https://www.actu.org.au/wp-content/uploads/2023/06/media1449338d61-renewable-energy-report.pdf

澳洲工會透過雙方社會對話，確保再生能源工作符合尊嚴勞動

- 澳洲近年發展再生能源產業，成為幫助化石燃料工人公正轉型到低碳經濟的途徑。
- 不過再生能源產業通常由外包方式，有工作短期、危險、低報酬的特性。
- 為此，澳洲工會聯合會ACTU(Australian Council of Trade Unions)制定「尊嚴勞動議程」，並與產業的雇主進行雙方社會對話，議程題目包含：
  - **確保持續性的社會對話；**
  - **提升就業，如盤點所需技能，並和政府、工會、機構合作，補足缺乏的技術勞動力；**
  - **和原住民聯盟合作，爭取公平的薪資和勞動條件等等。**

思考：

若妳/你所屬工會也針對這些綠色轉型議題進行社會對話，除了工會&企業，還需要納入哪些團體或政府單位一起來協商討論?

不同的對話題所需納入的團體或政府單位，有何不同?

國際間社會對話實踐案例

案例二：三方對話案例



圖片來源：
https://www.transicionjusta.gob.es/Documents/Publicaciones%20ES%20y%20EN/Spain_4%20years%20towards%20a%20just%20energy%20transition.pdf

西班牙政府、雇主與工會協商，簽署具社會契約性質的協議

- 西班牙政府規劃將煤礦廠逐步廢除，和礦場、礦山與工會阻止進行協商，並簽署具有社會契約性質的協議。
- 如西班牙政府、火力發電廠公司和工會在2020年4月簽署「煤礦場公正轉型協議」。
- 協議內容主要涉及三方責任：
- **政府：提供資金或貸款、建設綠色能源所需的發電設施、尋找投資等。**
- **雇主：需提交電廠關閉計畫，包含再生能源的新投資提案、優先安置員工到新工作等。**
- **工會：監督協議的履行，並參與在各級針對不同議題籌辦的會議。**

國際間社會對話實踐案例

案例三：三方加N對話案例



圖片來源：
https://www.taranaki.co.nz/assets/Uploads/Like-No-Other/Taranaki-2050-Roadmap.pdf

紐西蘭Taranaki地區透過納入多元利害關係人落實公正轉型

- 為使作為豐富的石油和天然氣資源地區的Taranaki經濟，脫離對石油和天然氣的依賴，同時降低對社區的影響，透過納入政府、勞工、雇主、毛利社區、地方社區和其他利害關係人的討論和協商，議題包含：
- 協商中須確保毛利人的利益；
- 公司需協助發展具長期性、有足夠薪資、健康且安全的永續工作；
- 舉辦有關能源效率提升、減少浪費、農業改革等相關教育，以促進社區行為的轉變成友善環境；
- 以發展新創企業為目的，開發與研究創新的生態系統。

最後，一起來認識「綠色勞工代表」，在就公正轉型社會對話中的意義

什麼是綠色勞工代表？發揮何種功能?

綠色勞工代表對外的角色和功能

與雇主協商環境以及與環境有關的勞動條件議題

由工會推派，有時以企業內委員會或者團體協商作為平台，**針對氣候變遷議題**，或者**氣候變遷影響的勞動議題**，在社會對話中代表工會，與雇主或政府進行協商。

具體案例

加拿大通訊、能源和造紙工會與加拿大製漿造紙公司約定由勞資雙方代表組成「聯合環境保護委員會」，共同就氣候變遷相關對造紙業的挑戰，交換、檢討和提出適法的應對措施。

討論&思考：

台灣現行制度中，勞工可以運用哪些機制來推派綠色勞工代表？勞資會議？

什麼是綠色勞工代表？發揮何種功能?

綠色勞工代表對內的角色和功能

擔任環境、環境相關勞動議題教育和監督角色

- 提升會員相關知識，包含綠色轉型、氣候政策如何影響勞動條件等。
- 協助和監督企業減碳措施或公正轉型措施的落實成效。

具體案例

英國工會聯合會的綠色代表提供新入職的員工有關低碳課程，在企業內建立環境與氣候相關的網站以教育員工。

討論&思考：

台灣現行制度中，工會可以如何發揮功能，提升勞工在綠色議題上的參與能力?

請接下一單元：公正轉型策略與「綠色團體協商」