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。



3-4

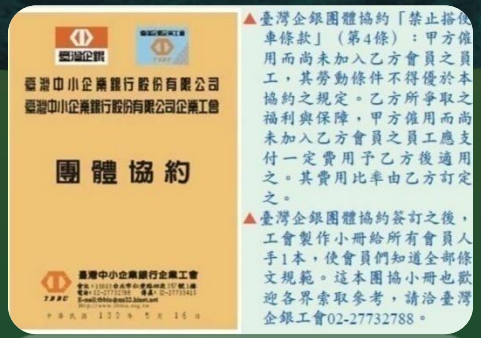
公正轉型策略與「綠色團體協商」

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

綠色團體協約是什麼？先了解什麼是「團體協約」

雇主
雇主團體



工會

雇主(團體)和工會依「團體協約法」簽訂的書面契約，取代雇主單方公告的工作規則，更符合勞工的需求與利益。

台灣工會簽訂「團體協約」的例子



圖片來源：https://reurl.cc/d1908M

聖約翰科大

臺灣高等教育產業工會

在這份團體協約中，約定有下列保障工會會員的內容，且為法律所未規定的保障，可知團體協約有補強法律不足、提升勞動條件的重要功能：

- ◇ 團體協約有效期間內不強制資遣專任教師。
- ◆ 教師輔導安置及資遣委員會增加一位教師代表。
- ◇ 增設或修正校內規章若涉及變動教師重大權益時，應先與教師會代表協商，落實校園民主精神。

台灣工會簽訂「團體協約」的例子，還有很多

這些團體協約所約定的內容，都是台灣現行法律所未規定的保障，只有經由工會的爭取，成功簽訂團體協約，才有這些優於法律的勞動保障！



中華電信工會
Chunghwa Telecom Workers` Union

第三章 考核、獎懲與升遷

第十一條 甲方依有關規定辦理乙方會員在甲方工作之考核、獎懲與升遷等事項，於召開人評會時，由甲方邀請乙方理事長或會員所隸屬之相關分會常務理事出席。於召開考核委員會議時，由甲方邀請乙方理事長或會員所隸屬相關分會常務理事列席。
前項乙方出、列席人員，應與甲方出、列席人員共同遵守人評會、考核委員會議之有關規定。
甲方辦理考核工作時，應依據工作績效力求其公平與合理，不宜以職務高低為依據。

第十二條 甲方於辦理懲處案件時，除法規明確規定者外，乙方會員服務單位考核委員會如認為案件責任不易立即判明者，應通知當事人到會陳述意見或說明。

第十三條 乙方會員對於甲方核定之個人考核、獎懲認為有違法、不當或不公情形，得按規定檢附有關證明，以書面申請，並副知乙方。但同一案件以申請一次為限。

https://www.ctwu.org.tw/ec99/rwd1131/category.asp?category_id=115

承上可知，

團體協約是提升勞動條件的重要方式

接下來一起來認識「綠色團體協約」！

什麼是「綠色團體協約」

- 「綠色團體協約」也是團體協約，而為了因應淨零減碳等綠色轉型而產生的勞動問題，經由團體協約來處理，標幟與氣候問題相關而特別稱為綠色團體協約。

- 例如：在上面介紹的中華電信團體協約中，有約定**「雇主如因業務經營、器材設備、工作程序或方法有重大變革時，應事先為工會會員作適當之訓練，使能順利配合工作，提高服務品質。」**這是一般的團體協約。

- 如果是為了因淨零減碳措施而改變製程，也會發生**「工作程序或方法有重大變革時」，工會可以要求「雇主如因淨零減碳措施而致工作程序或方法有重大變革時，應事先為工會會員作適當之訓練，並由甲方負擔培訓費用且核以公假，使勞工能順利接軌新工作流程，維持服務品質。」**這就是一種綠色團體協約。

「綠色團體協約」的國際案例有哪些可以參考?

綠色團體協約案例1：澳洲電力職業工會草擬

綠色團體協約

環境議題

第一章- 氣候、環境和永續性	條文：雇主將至少每年提供一次關於其自身運作和供應鏈內溫室氣體排放的資訊。

環境政策對勞工的影響

第二章- 成立轉型工作小組	條文：在協約生效後3個月內，雇主將推動成立轉型工作小組，成員包括：雇主選出的 X 名代表；勞工選出的 Y 名代表。
第三章-內部就業轉型	條文：雇主需優先使受影響的勞工，轉調到同一企業內的任何新職位任職。
第四章-外部就業轉型	條文：如無法在原企業進行內轉調，雇主則需優先轉移到雇主的其他工作地點。
第五章- 支持受影響的受僱者	條文：雇主應補助搬遷費用，或者個人因參與培訓的費用，或支付快退休員工退休基金經費。
第六章- 支持受影響社區	條文：雇主承諾共同倡導支持政府的措施，如社會保障撥款。

綠色團體協約案例2：德國金屬工會與福斯汽車

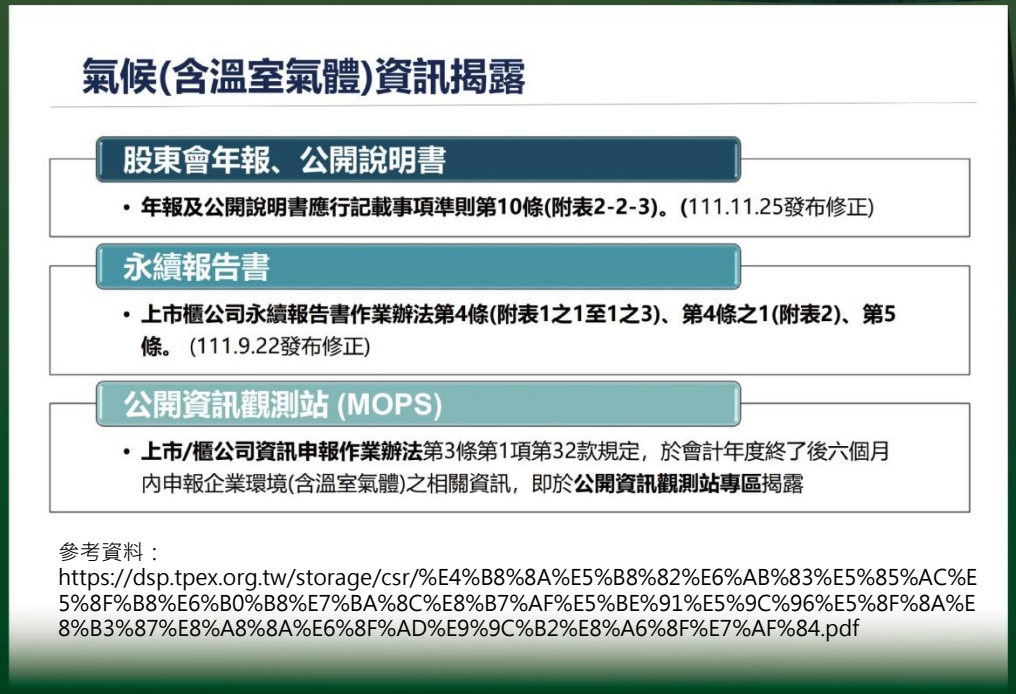
背景：2024年9月2日，福斯汽車因轉型電動車遭遇中國電動車競爭出現困境，董事會將關廠、裁員列入議程。德國金屬工會隨後發動警告性罷工和進行協商，最終簽訂以下重要的條款：

綠色團體協約

環境政策對勞工的影響

- 2030年底前，福斯汽車不得削減所有的職位，所有工廠必須繼續營運。
- 爭取到的調升薪資暫不發放，用以支援「轉型計畫」具體用途含：員工因訂單減少而縮短工時的部分補償、延長退休優惠。
- 為防止低薪群體受到超過5%的收入損失，設定公平緩衝機制。

臺灣綠色團體協約可以首先思考的方向



參考資料：
https://dsp.tpex.org.tw/storage/csr/%E4%B8%8A%E5%B8%82%E6%AB%83%E5%85%AC%E5%8F%B8%E6%B0%B8%E7%BA%8C%E8%B7%AF%E5%BE%91%E5%9C%96%E5%8F%8A%E8%B3%87%E8%A8%8A%E6%8F%AD%E9%9C%B2%E8%A6%8F%E7%AF%84.pdf

一定規模的企業實際上有揭露氣候相關資訊的義務，可以在團協中考量納入相關資訊的取得。

上市櫃公司需以專章揭露氣候變遷造成的風險與機會及因應措施。

思考與討論



台灣工會推動

「綠色團體協約」的可能性與困境?

台灣的現行工會類別：以淨零相關產業為例



1.企業工會

個別企業內的所有勞工，無應論部門、職業別，均可以加入所屬企業中的企業工會。例如：中鋼公司的電機工程師、機械師、行政人員皆可以加入中鋼公司企業工會。



2.產業工會

同一個產業的勞工可以加入所屬產業中的產業工會，例如：台灣電力公司、聯合再生能源公司和台灣石油公司，因均屬能源產業，所以三個公司的勞工，無論在哪一個公司擔任哪一種業務，如台電的各工程師與台灣石油的油料操作員，都可以一起加入全國能源產業工會。



3.職業工會

同一個縣市中、同一職業的勞工可以加入所屬職業中的職業工會，例如：中鋼公司、台灣石油或者台灣電力公司中從事機械修護之勞工，因為所從事的職業相同，所以三個公司的機械修護工，無論在哪一個公司任職，都可以一起加入新北市機械修護業職業工會。

進行綠色團體協商時，宜以企業工會、產業工會或職業工會為協商主體?

企業工會進行綠色團體協商時，可能面臨的困境



例：電力產業未來整體發展而言，當台電公司因2050的淨零排放而調整職務安排，未來的綠色工作不一定在台電公司，可能會轉換至其它經營綠能產業的企業。

例：台電工會的團體協商對象僅限台電公司。
換句話說，淨零減碳勞動議題因具涉及跨產業、職業特性，企業層級的團體協商難以有效因應。

圖片來源台灣的電力如何邁向淨零排碳, https://www.taipower.com.tw/tc/topic/2023_nzce/index.html

職業工會進行綠色團體協商時，可能面臨的困境

- 職業工會籌組被限制需在「同一直轄市或縣(市) 」中組織，讓勞工無法基於團結之需要，進行跨縣市的職業工會組織，分散了勞工的團結基礎。

- 現行法的規定：工會法第9條第2項：「同一直轄市或縣(市)內之同種類職業工會，以組織一個為限。 」



日期

營運中工廠家數 (家)

按第11次行業統計分(含細行業別)

按縣市地區別(六都)

項目別	金屬製品業									
	新北市	台北市	桃園市	台中市	台南市	高雄市	宜蘭縣	新竹縣	苗栗縣	彰化縣
111年	4,289	111	2,252	5,638	2,021	2,525	131	268	374	4,293

可能可以透過橫跨數行政區域建立更具實力的單一工會，卻受限區域限制，分割成數個行政區域內的數個工會。

產業&職業工會進行綠色團體協商時，可能面臨的困境

- **現行團體協約法雖然要求雇主應與工會就團體協約為誠信協商**

但是這個保障卻限於中油公司所有員工中，至少有1/2為能源產業工會的會員

例如：若「台灣能源產業工會」如果想跟中油公司進行協商，但公司不予回應，工會依團體協約法第6條第1項得求公司「無正當理由不得拒絕協商」，但是這個保障卻限於中油公司所有員工中，至少有1/2為能源產業工會的會員。

- **現行法的規定：團體協約法第6條第3項：**

產業工會若要要求雇主進行「誠信協商」：會員受僱在協商對象的人數，必須超過對方總員工人數的一半。
職業工會若要要求雇主進行「誠信協商」：會員受僱在協商對象的人數，必須超過對方同職業技能員工的一半。

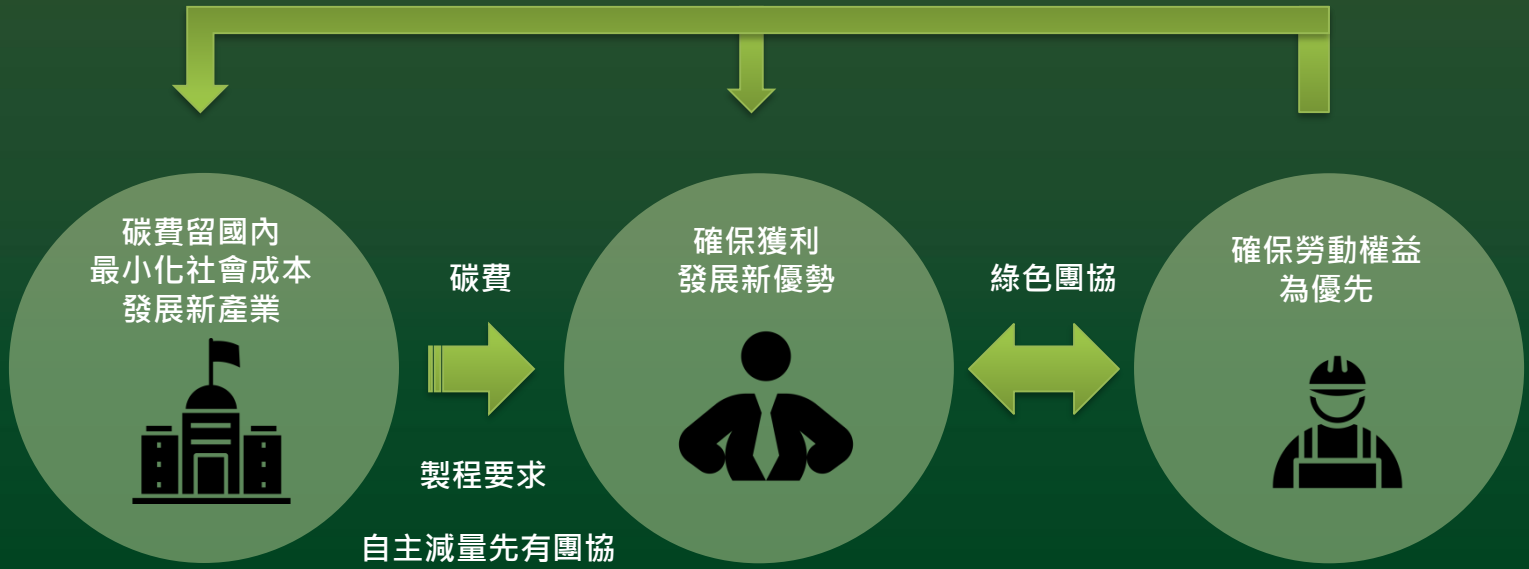
進行綠色團體協商時，
哪些議題可能無法協商？

綠色團協協商議題

	團協法規定	實務上簽訂條款
可簽訂	第12條1項第1款：「團體協約得約定下列事項：一、工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹等勞動條件。」	雇主在確定員工技能可能因（發電技術）提案的變更，而無法滿足持續營運／維護的要求時，將進行技能審核，以確定受影響員工的技能／能力庫…，以利將其進行轉職至同一工作地點的其他崗位。 翻譯自澳洲電力職業工會草擬團協
	第12條1項第5款：「團體協約得約定下列事項：五、參與企業經營與勞資合作組織之設置及利用。」	雇主承諾如已初步針對發電技術變更提出建議提案，將通知受僱者及其工會並與之諮詢，有關發電技術變更的可能事項有以下：a. 規劃、設計、建造、維護或運作新的設備；b. 擴大或升級現有的發電發電設備。 翻譯自澳洲電力職業工會草擬團協
不可簽訂	第15條：「團體協約不得有限制雇主採用新式機器、改良生產、買入製成品或加工品之約定。」	雇主承諾在可能的情況下，採購以環保的方式製造並符合公平勞動條件的服務、產品及其他營運所需的材料或機器。
有疑問	第2條：本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。	雇主承諾在2030年前，不因淨零轉型所造成的生產成本上升，關閉OO廠，同時工會承諾將暫緩的5%加薪幅度以及縮減工時的總資金投入公司的轉型計劃（參考福斯案例撰寫）。
	第12條第1項第5款：參與企業經營與勞資合作組織之設置及利用。	

未來展望：促進綠色團協的方式—將「簽訂綠色團協」作為企業自主減量計畫的要件

以勞工利益為前提的淨零轉型，包括維持雇用與勞動條件保障



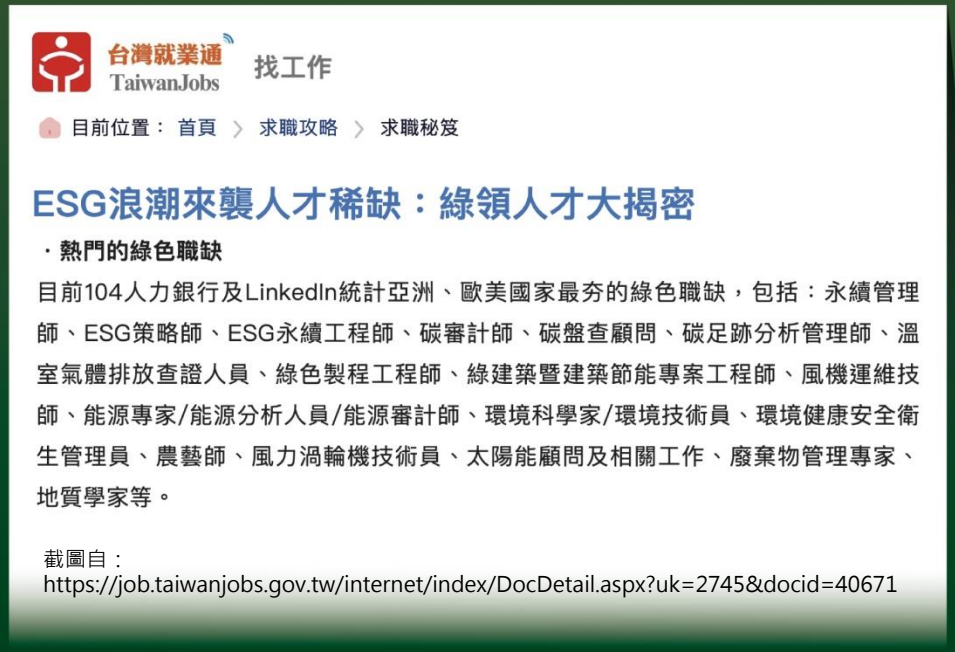
落實公正轉型與綠色團協就是現在!!!

- 只要企業在2025年6月30日前提出「自主減量計畫」就可取得碳費減免的資格
- 但「自主減量計畫」完全沒有考量對於勞工的影響
- 同時，「自主減量計畫」的核可權在政府，政府有充足空間要求企業落實公正轉型
- 因此，就是現在，工會可以：

1. 要求與資方就「自主減量計畫」可能的影響進行團體協商

2.與民間團體合作，要求政府將「綠色團協」作為企業申請自主減量計畫的要件之一

以綠色團協創造落實尊嚴勞動的綠色工作



台灣就業通 TaiwanJobs 找工作

目前位置： 首頁 > 求職攻略 > 求職秘笈

ESG浪潮來襲人才稀缺：綠領人才大揭密

・熱門的綠色職缺

目前104人力銀行及LinkedIn統計亞洲、歐美國家最夯的綠色職缺，包括：永續管理師、ESG策略師、ESG永續工程師、碳審計師、碳盤查顧問、碳足跡分析管理師、溫室氣體排放查證人員、綠色製程工程師、綠建築暨建築節能專案工程師、風機運維技師、能源專家/能源分析人員/能源審計師、環境科學家/環境技術員、環境健康安全衛生管理員、農藝師、風力渦輪機技術員、太陽能顧問及相關工作、廢棄物管理專家、地質學家等。

截圖自：
https://job.taiwanjobs.gov.tw/internet/index/DocDetail.aspx?uk=2745&docid=40671

現行的綠色工作多由政府或雇主所定義，但卻不包含尊嚴勞動的理念。

然而，團體協約賦予工會途徑，得與雇主共同針對綠色工作的定義與理念進行協商。

例如：綠色工作的職業安全、工時與薪資是否符合尊嚴勞動標準等議題。

其他思考途徑：全球框架協議

- 全球框架協議指的是跨國企業與國際工會間，或有其他組織如NGO所成立的協議。且多數框架協議範圍涵蓋到供應鏈。
- 目標：確保公司在所有國家的經營都遵守相同的標準。
- 議題：多採用ILO的標準，涵蓋工資、職業安全與健康以及技能培訓。
- 例如：**全球工會聯合會與跨國的鋼鐵公司(ArcelorMittal)，以工作環境與安全，簽訂全球框架協議。**

資料來源：https://www.ilo.org/resource/article/international-framework-agreements-global-tool-supporting-rights-work



截圖自： https://www.industriall-union.org/global-framework-agreements?fbclid=IwY2xjawI2lGVleHRuA2FlbQIxMAABHec-lWwJ25Gxzi-tpLXvftsZal2DODpspdoU2kPxaudMDFVu2pmojhLQ9A_aem_EanXsZbXuJxJtYsqGgoAYw

全球框架協議因應淨零勞動衝擊的可能

透過簽署框架協議，跨國公司需承擔保護和尊重勞工基本權利的責任，**並對其營運活動所造成的供應鏈人權問題進行調查**。

有鑒於臺灣企業踐行淨零轉型實際多來自供應鏈的壓力，從而所採取減碳措施所導致的勞動權益衝擊相關議題，某方面也涉及到供應鏈中的勞動權益，而有透過框架協議進行約定的可能。

請接下一單元：無工會工作者的公正轉型，如何實踐？