

# 7/2~7/3 台韓印獨立工會發展經驗分享研討會

## 工會實習生心得報告



康亞楨

國立中正大學勞工關係學系三年級

### 前言—想像、震撼、新體驗

工會的新想像?在思考這個問題之前，我們對於工會的認識大多僅止於教科書上的認識，抑或是法條的規定，工會運動的歷史、國際勞工運動，雖然經過老師的授業多有涉獵，但僅止於學術上的吸收，卻未曾有實務層面的想像。在國際會議之前跟理事長簡短的與談當中，看見理事長對工運熱情，以及對許多社會議題的關注，也體會理事長希望我們能對於工會有所「想像」。囿於學術的學習，我們經常將思想侷限在學校的學習上，很高興有這個機會可以到中華電信實習，才能因緣際會的參加「台韓印獨立工會發展經驗分享研討會」，親身見到來自印度與韓國的學者以及工運領袖，他們的見解與魅力對我來說，都是一種新的想像新的體驗，甚至是一種深層的震撼，讓我們沒有忘記我們的初衷。

會議一開始，透過張緒中理事長的引導，我們瞭解到國際會議的目的，在於啟發我們對於工會的想像，除了國際勞工運動的現況之外，還有許多新勞動形式概念的攝取，並探討 IT 科技產業下，工會該如何有新的視野，工會的生命力在全球化的變動下有了新的風貌，讓我們不只關心勞工的權益，更關心這個社會上需要被關注的議題。

會議中播放 UNI 國際網路工會所剪輯的影片，討論全球工運的現況，還有許多需要關注的議題。全球有許多人為了勞工而努力，許多從前未被注意的勞動議題，也在新的時代有新的蛻變。世界各地的工會運動也有不同的發展前景，歐洲逐漸發展社會化的勞工運動、亞太地區的人口數也讓工會運動逐漸被重視、美洲的工會運動逐漸演變成政治化的工運，還有非洲的工會運動，因為其人

口結構的不同，也逐漸發展成同盟的型態。UNI 也替不同的產業組成了不同的工會，包含 DHL 倉儲運輸業、郵政以及圖像工作者。在中國推動工會的組成也不遺餘力，透過香港以及台灣的工運推動，作為發展中國工會的跳板。世界各地的工運發展皆有其不同的需求與變化，但我們關心的都是同一件事，就是勞工的權益與身為人的各種尊嚴，因此，我們除了關心在我們週遭的勞工之外，更需要拓展自己的國際視野，關心國際上許多人權、環境、女性工會成長與世界化的議題。我們懷抱著同樣的理想前進，如果沒有夢想就沒有前進的動力，波蘭的代表這樣說。語言不再是全球化的阻礙，工會的視野不能侷限在國界與語言的隔閡，在印度發生的事情也會影響到台灣，國與國之間的影响力，在短短的影片中給了我們新的想像與省思，留下了許多想像的空間。

## 一、 十一億與兩千兩百萬—印度與台灣獨立工會發展歷程

十一億與兩千兩百萬，是印度與台灣的人口數。

印度是世界第七大國、第二大人口國，佔全球人的六分之一，並估計在 2010 年人口數即將超越世界第一大人口國的中國。台灣的人口數僅有兩千兩百萬，並受到少子化的影響，人口成長率逐年在減少當中。在印度，高科技產業的發展與社會階級的落差，他們面臨許多社會問題，包含貧窮與許多不平等，他們渴求生活上的安定與溫飽。台灣目前面臨產業外移與勞動新型態的變遷，還有人口結構的改變，海島型的經濟勢必受國際變動的影響而引起很大的波瀾。這麼迥異的兩個國家，工會運動的發展會有什麼樣的不同點？這是我們從未思考過的問題。台灣的經濟發展或許讓許多人覺得台灣的工會相較於印度的工會發展來的蓬勃，但事實真的是這樣嗎？透過 Dr. Santanu Sarkar 的研究報告，打破了我們對印度工會發展的想像。

台、印兩國的工會發展歷程，Sarkar 博士點出很重要的兩個轉捩點，印度在經濟自由化之後工會運動開始有了發展，台灣則是在政治自主化，也就是解嚴後，工會開始有了發展。政治對於兩國的工會發展各有不同的影響力存在，在印度，各個政黨各有其支持的工會；在台灣，政治的影響力有較強的色彩存在，工會若太依附政治的庇護便容易流於政黨的工器，不能獨立發展。這當中 Sarkar 博士也提到一個很重要的思考點，人們真的需要工會嗎？在印度，近年來青年勞動者多從事客服中心的工作，然而這樣的跨國外包對勞工的剝削對他們而言是不公平的，但這些青年勞動因為崇尚西方文化，而且這樣的工作機會對他們而言是暫時性的工作，他們認為工會是老舊的組織，他們並不在乎工會的成立，在印度這樣的情形越來越嚴重，這是在印度當地特殊的文化與近年來的情形。不同的國家有不同的情況，Sarkar 博士也對於台灣與印度獨立工會發展的例子情況作出比較，台灣舉出中華電信產業工會的例子，印度則舉出藍星聯合工會的例子，兩者皆為獨立工會，其發展過程與方式卻有很大的不同，以下的表格(表一)為簡單的整理。

工會	台灣—中華電信產業工會	印度—藍星聯合工會
產業類別	電信產業，1957年成立	冷氣製造商，1971年成立
產業屬性	國營企業→民營企業	私營企業
工會屬性	公營企業工會發展而成	區域性工會
社會背景	1987年解嚴後政治民主化	1992年經濟自由化
對抗對象	對抗政府(私營化)	對抗雇主、跨國企業
政治立場	中立	與共產運動有關(左翼)
工會策略	策略性組織會員、示威、連署、媒體運動、法令推動、勞工教育等方式。	激進的手段，軍事化手段，類似越戰時的軍事策略，趁資方不注意時攻擊其弱點。
策略過程	從公營事業工會發展成工業工會聯盟	從公司內部發展成自主聯合工會，為他人而戰→為自己而戰
領袖產生	工會內部選舉	與資方開會時崛起，接受自我挑戰、自我肯定的一種方式。
衝突來源	來自於政黨力量的介入	內部的衝突來自於資方

表一 兩自主工會比較表

Sarkar 博士並表示，他認為工會不應該被政黨控制，也不能仰賴政府，若有經濟上的問題也必須仰賴自己解決。無論在台灣、印度還是韓國，雇主對於工會的打壓都是一樣的，他們對於與自己意見不相同的人都會進行打壓，無論我們遇到的處境有多麼不同，面臨的不公平卻是一樣的，這也是我們共同的目標。經過 Sarkar 博士的分享，讓我們瞭解到現今印度社會所面臨的勞動困境，跨國的外包與青年勞動的轉變，讓印度面臨勞動人權最大的考驗。然而，ILO 國際勞工組織所公佈的一項數據顯示，印度的工會組織率有 49.8%，台灣卻只有 3%。這項數據令我重新思考台灣的整個大環境對於工會組織的困境，印度或許在工會組織的完整性沒有台灣來的有策略，但他的工會強度

與組織率卻遠遠超過台灣。這樣的數據顯示出臺灣的環境，無論在政治或是法令的環境，都不利於工會的發展，現在的狀況就如理事長所言一爛爛的過，好像看不出有什麼重大的問題，但潛在的問題無法解決，若是這樣便無法發展更完整的工會機制。台灣的工會面臨的是外包及派遣帶來的衝擊，這樣的勞動新型態會改變過去工會的體質，台灣工會的發展經驗告訴我們，要發展成完整的工會，必須政治和經濟方面皆須獨立，這樣的論點對我們來說是很實際的，直得我們重新思考工會在社會上的定位，還有他在社經發展下的新定位。

## 二、 跨國界的工會想像—全球化的影響力

全球化的影響力讓地球村的交流更為頻繁，對於工會運動而言也是如此，這次的國際會議主題是分享獨立工會發展的心得，因此全球化工會的發展也是重要的議題。透過與談人的報告，讓我們瞭解到世界各地工會運動的發展情形，並重新思考派遣及外包所帶來的問題。

有全球化的資本家，卻沒有全球化的勞工，這是現代全球化思維中的盲點，王文誠博士表示。資本家的流動快速，並且在世界各地交流，勞工卻因為地理因素的關係而無法交流，這就是勞工所謂的不可移動性。政府的力量幫資本家運作市場，勞工卻未能在全球化中有所連結。中國印度兩個世界人口大國被納入資本體系中，但赤貧的人口卻未減少，這些種種的問題都突顯出全球化的問題，既然全球化是不可避免的潮流趨勢，然而隱藏在問題背後的問題究竟要如何面對？

世界是平的，這句話或許要有新的詮釋，世界不是平的，是貧的，王文誠博士這樣說。他表示，這個世界上還存在著許多貧窮與不平等，這點在印度顯而易見，全球化的今天，我們沒有全球的勞動力，只有全球的資本家，技術性的勞工隨著地理、時間而轉移，勞動條件的轉變讓許多新型態的勞動形式出現，但工會真的能保障他們的權益嗎？答案或許是否定的。在全世界的許多工會，他們拒絕部分工時勞動者的加入，一些非制度性的勞工必須犧牲其權益，這樣的情形在世界各地皆有其嚴重的影響力。

全球化的工會運動是實際的，並非是虛擬的，但在面臨劇變的年代，我們必須要有更多關於工會的想像，例如非典型勞動力的出現，我們要如何保障他們的利益，就必須靠我們的想像去付諸實行。只要資本的結構沒有改變，勞資雙方的矛盾就會存在，會以不同的形式出現，吳育仁教授提出這樣的觀點。勞工的勢力互相抗衡，資本主義向前，勞工卻只能在後面追，勞工若不能團結成長，便只能流於資本家操縱的工具。勞工運動為勞工帶領的一種社會運動，我們不只要關心勞工的議題，更要深入社會的種種問題，深層的檢討，才能保障身為人應有的人權。

過去的工會強調單純的保護會員權益、去政治化、利益團體式以及創造勞資雙贏的局面，這樣

的論點已經不適合現今的社會，與談人邱毓斌提出這樣的問題點。現代工會所關注的議題超越廠場，包含就業、環境還有醫療都是他們關心的議題。美國工人抗議為了爭取基本人權，香港的社員工員抗議為了基層市民的權益，韓國的教師罷工為了勞工的就業環境及醫療服務，他們罷工的原因通常不是為了工作上的種種權利，反而關心社會上各項議題。英國的演藝工會罷工準備了長達六年，包含與社區互動，說服社區支持其論點。世界各地的罷工行動其實影響我們鉅甚，如果我們還是侷限在自我利益的出發點，工會的功能想必會萎縮。台灣的工會組織率在全球僅高於泰國，卻有六成以上的台灣人對工會有所期待，所以台灣工會發展的問題與矛盾是存在的。

韓國近日來為了進口牛肉的議題在社會上引起很大的震盪，金浩先委員長就是這次罷工的領導人，他們的工運團體為了這樣的議題挺身而出，基督徒佛教徒還有各種人民團體都為了這個社會議題而抗爭，韓國對於這樣的社會運動傳遞上，用了網際網路的方式，以小組的方式透過筆記型電腦及報導的方式將這樣的現場消息傳遞出去，國際上很快的可以接收這樣的訊息，同時也可以將這樣的理念傳遞出去，這才是全球化的趨勢，也是工運及社運的新出路，我們應該結合現代的 IT 通訊媒體產業來推動這些運動，而不是被動的被這些產業吞噬了我們的權益。

全球化的工運課題主要有三大方向，去管制化、全球化及個人化，女性及環保議題更在現今發揚光大，正如李清譚博士所言，現在就是最好的時代，在過去的六百年沒有一個時代像現在一樣關注這些議題。資本家會自己找到出路，所以全球的勞工關注的應該是勞工本身，還有家庭以及工會，全球化的工會運動這樣的議題帶給我們很大的想像空間，因為不同的國家有不同的國情，語言甚至文化都不相同，該如何透過全球化讓工會運動蓬勃，也是我們需要關注的。

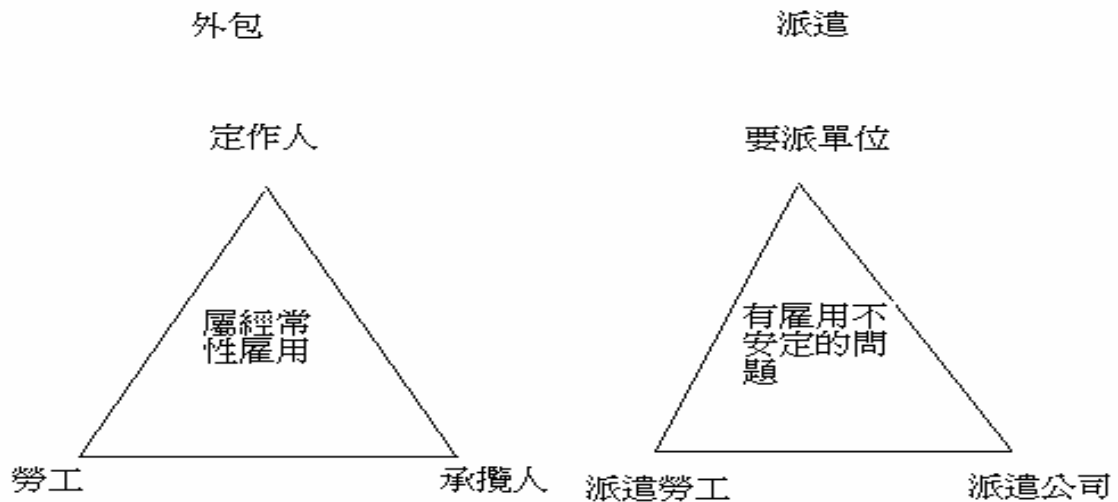
Chunghwa Telecom Workers' Union



### 三、 蛻變的勞動型態—派遣與外包

變動的產業結構促成了變動的勞動型態，非典型的勞動型態在現今社會產生越來越多的問題，就像鄭津津博士所言，派遣勞動的勞資關係就像沒有結婚證書的夫妻，沒有法律的保障。

透過與談人的解說，我們對於外包及派遣也有了新的瞭解，外包與派遣其實是很不一樣的兩種勞務關係，鄭津津博士也用了兩個三角形做了簡單清楚的解說(圖一)，外包是將工作固定發包給勞工，是一種勞務承攬的關係，這是全球化下的結果，事業單位為了節省成本的做法，然而派遣是要派公司與派遣公司還有勞工的一種三角關係，他代表的是勞工的權益容易被派遣公司所忽略，因台灣現在並沒有相關的立法通過，不能保障派遣勞工的任何權益。



圖一 外包及派遣勞資關係圖

這是一個直接與間接的問題，派遣是合法的契約關係，要立法約束訂定遊戲規則，因為這樣的契約關係並未違反民法的契約公序良俗，三方當事人約定與契約自由原則的這些界線，因此派遣勞動在形式上是不違法的。在這樣不正常的勞動關係裡，派遣公司是最大的利益者，我們應該制訂法令將這樣的勞務關係約束，讓他回歸到正常的勞務關係才是有保障的做法，鄭津津博士這樣表示。他也提到，其實台灣存在著好的派遣公司，在這樣的公司裡，派遣勞動完全合乎正常的勞雇關係，我們應該保障這樣的勞務關係正常化，踢除那些不合法的派遣公司。經過教授的解說才明白原來現金勞動市場上存在著這樣的公司，對於執照制這樣新穎的想法也頗為認同，因為大環境下，立法是對於勞工的基本保障，也是有力的途徑。

台灣目前關於勞動派遣的法規多是參照外國依樣畫葫蘆，其實派遣法規的制定應該順應勞動市場的潮流而隨之改變，應該是台灣的產業體質而制定。然而有些人卻不這樣認為，與會的台塑重工常務理事提出他的想法與鄭津津博士討論，他表示派遣勞工根本就不該合法，這樣對其他勞工是不公平的。對於這樣的問題現階段其實沒有更好的解決方式，但經由想法的提出，也可以在意見的交流中刺激出新的想像，這或許就是研討會的初衷吧！比起大家關起門來不發表意見，這樣的研討會給予大家一個討論的機會與空間，激盪出更好的想法與方向。

Sarkar 博士也報告了當前印度的外包問題，又提供我們另外一個視野。印度現在所面臨的是跨國的外包，關於客服中心這樣的外包問題日漸嚴重，因為時間差及價差的優勢，客服中心這樣跨國外包的情形在印度日益嚴重。印度在這方面籌組工會的經驗是失敗的，失敗的原因有以下幾項：

1. 工會組成率下降
2. 政府鼓勵經濟發展，忽視科學園區法令的遵守

3. 勞工分類外包，無法團結
4. 人資部門將人資系統平坦化
5. 中產階級崇尚西方文化，對於工會組織沒有興趣
6. 工作替換率高
7. 認為可尋求外部工會的協助

外包在印度發展成跨國外包的形式，這是一種外包接受者與供給者的衝突，這提供我們一個新的思考點：究竟該團結的是誰？是將工作外包出去的國家的勞工，還是接受外包的國家的這些勞工？這是一個很矛盾的問題，也讓我們重新思考外包這種勞務型態的適切性。外包固然有他的優點，但對於勞工而言卻未必是這樣的。這種知識吸收與實務經驗的分享，提供了我們一個交互的想像空間，也提醒我們全球化的潮流不容忽視。

#### 四、 結論—工運魅力•新思維

為什麼我們仍願意走在這漫漫長路？

金委員長在研討會中曾說：「如果沒有你們的擁抱，我將迷失在漫漫長路」，領袖魅力在此展露無疑，讓底下的我們也深深的被他的話所打動。他說工會發展的阻礙很大，民族和文化的差異也讓我們有所阻礙，但今天我們在同一個地方，為了同一個目標奮鬥，這是一種與生俱來的使命感，還有一種深沉的熱忱，只有克服恐懼，組織團結的力量，才能發揮最大的力量。

語言究竟是不是一種阻礙呢？Sarkar 博士在會議中分享他與金委員長談論的過程，他說他與金委員長對話的過程，必須透過中文然後再透過韓文翻譯，才能讓雙方都聽懂，即便是這樣，我們還是抱著彼此分享的心情，跨越語言的隔閡，分享我們對於獨立工會的心得，語言不再是一種阻礙，彼此也獲得成長。

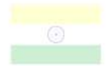
工會對我們而言，是否就像印度現今的年輕人一樣，視他為一個老舊陳腐的組織，而拒絕加入其中？在我眼裡看來卻不是這樣的。我們常常把工會這樣的組織或是將工會運動限縮了，把他侷限在一種制度化下的組織，可能收收會費發發紀念品，偶爾辦一下旅遊，這或許是大部分人眼中的工會。我們不難發現工會在台灣發展的窒礙難行，這有很多面向的原因，包括法令層面的問題，台灣的工會法給工會穿了小衣服，工會的人數、工會的名稱、工會領袖的選舉方式等等，工會法給了太多標準與限制，扼殺了工會蓬勃發展的可能。法令也許在很多時候是有利的工具，但我們不得不承認他同時也矛盾的成為絆腳石，所以我們看待法令的態度究竟是順法或是逆法，我想中華電信工會的強度給了我們一個很好的答案，走上街頭還有抗爭現場的訊息，或許才是工會最好的教室吧！中

華電信在罷工的方式上有很多創意，無論是視訊罷工這樣新穎的概念，或是整個罷工的企劃到施行，他都是一個很有組織性甚至可以說完整的罷工行動，在我們的認知裡，這樣的罷工是成功而且具有震撼強度的。

工會只能是工會嗎？這是一個很有趣的新視野。「把罷工和早餐一起消化」英國學者這樣形容工會運動。經過這次的研討會，經過許多學者的分享，我們才瞭解到其實工會可以不只是工會。罷工運動也可以跟早餐一樣頻繁，我想他反映出的是一種對於體制的反動，應該表現在更多我們關心的議題上，像是韓國對於進口牛肉的抗議，那種團結一致的態度令我感到訝異，如果情境換成是在台灣，或許很難想像會有什麼後果吧！工會可以不只是工會，我們關心的應該是會員的利益，從會員的生活、會員的家庭、醫療環境、環保議題到身為一個人的尊嚴，應該都是我們所關心的。我很訝異世界各國的工會對於這些議題的關心程度，他們不把工會侷限在某些利益上面，反而廣泛的關心社會上的議題。

「勞工的歷史才是台灣真正的歷史」，李清潭博士這樣說。綜觀過去台灣的歷史，基層勞工對於台灣政治經濟的影響力不容忽視，我們卻在時代的演變中將八百萬勞工的勞動尊嚴忘記在時間的夾縫中，或許我們忘記的更多，包括最初的熱情和對這個世界的關心。這是一個最好的時代，我們關心許多過去不曾關心的議題，我們更重視我們所存在的這個地球，我們重視人與人之間的平等，我們在全球化的今天關心更多這世界上所發生的事。這個研討會給了我們許多機會，讓我們可以站在更高的地方看工會運動對於台灣、對於韓國，甚至對於遙遠的印度有了什麼影響，是一個難得的經驗。

Chunghwa Telecom Workers' Union



從事前的準備到參與研討會，整個過程中學習到很多，也瞭解到辦一場研討會是一件不容易的事，會議流程的安排需要更多經驗的累積，要做好這樣的事或許還有很多的面向必須學習。雖然在翻譯的安排上讓與談人的報告精簡了，也許可以考慮用段落式的簡短翻譯，可以讓整個報告更順暢，也讓聽者對於整個語意更加的瞭解。但或許有其他成本上或是會務人員事前準備上的疑慮，從這個觀點來看，不難看出對會務人員專業及工作關心的程度。要準備這樣的一個研討會，確實不簡單。另外，也在臺北及高雄兩場研討會中觀察到不一樣的事情。高雄的會員比起臺北的會員感覺對於研討會主題較沒有感覺，但他們很熱情，要是發起運動他們應該是熱情回應的一群，雖然會議過程中有些小瑕疵，但我想這是工會會員教育的歷程，還需要長遠的努力。也很開心有這個機會可以參與研討會，真的讓我擁有很多不一樣的收穫！

工會運動這條漫漫長路，還需要很多人的努力才能走下去，我們沒有忘記最初的信念，就可以找到我們的方向。Sarkar 博士回去之前跟我們簡短的談話，談話中不難看出他這個人的幽默，以

及對於專業領域的堅持與用心，在兩場會議中皆努力的想讓每個人分享他的研究報告，克服語言的障礙，精神令人敬佩。金委員長跟理事長的一個擁抱，也代表了深深的革命情感，這樣的情感表達方式也令我們感動，也許是隱藏在鐵漢外表下的一種溫柔吧!慶幸自己有這個機會可以參與這些，也期許自己不要忘記初衷，可以為工會運動盡一份心力。工會的發展歷程像是蛻變的過程，要經過漫長的努力以及對於整體社會的種種反動，才能改變不好的體質，蛻變成人們心目中的獨立工會!



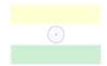
龍 瑞

國立中正大學勞工關係學系三年級

感謝中華電信工會給我這個機會參與台韓印獨立工會發展經驗分享研討會，我從其中學習到了許多，不只是知識與思考上的層面，還有工會想要藉著這個機會讓各分會與友會有接觸串聯的機會，以下我將從參與者與旁觀者這兩個不同的角度來敘述參與研討會的心得：

一. 以參與者的角度：

Chunghwa Telecom Workers' Union



研討會當中我擔任攝影的工作，攝影比我先前以為的還要困難許多，理事長強調照片需要表現出動態，從照片中要能看出其中的故事，因此我在臺北場的研討會中努力的想要拍出不錯的照片，可是卻因此沒有用心聽講者到底在說些什麼，另一方面因為技術不佳，照片拍的也不是很好，讓我覺得有點挫敗，因為兩邊都沒有做好，在此檢討自己，但是我在高雄場的研討會，將臺北場漏聽的部份補強了許多，而且因為 Dr. Sarkar 與金委員長的部份聽了兩次因此印象非常的深刻，讓我對於印度與南韓的工會情況與客服人員組織工會的問題更加的瞭解。

在兩場研討會中，發現了幾個議題的重要性遠比我預期的還要強大，例如經過 Dr. Sarkar 的報告我才知道原來台灣工會的組織率是負的成長，甚至高達-20%，工會組織率也才 3%，因為在學校所學的是勞工關係，所以理所當然認為加入工會、成為工會會員是天經地義的事，沒想到實際上臺灣的工會環境是這樣的困難，這也突顯出臺灣的勞工意識低落到無法想像的地步，社會大眾根

本不認為自己是屬於廣大勞工中的一個，甚至在我自己進入勞工系以前，對於勞工的刻板印象也是搬磚頭、做苦力的藍領勞工，絲毫也沒有想過出社會後自己也是勞工其中的一員，由此可知台灣對於人民勞工意識的教育不足，這跟其他的歐美先進國家是非常不一樣的，如果連勞工權益都不知道是自己可以去爭取的，那麼台灣想要振興工會運動不是那麼的容易的。

金委員長在研討會上也有提到一個觀念，關於工會、甚至是人民都必須要不斷的衝撞政府，以爭取訂定更加完善的法律來維護自己的權益，因為現有的法律永遠是不足的。這個觀念對我來說是完全嶄新的，從小到大學校的教育告訴我們必須要守法，否則就必須要接受懲罰，因此對於金委員長提到的觀念真的為我上了一課，他們去挑戰政府、違法的罷工不是為了一己之私，而是為了法律的開通，當法律對權益造成限制、損害，那麼就必須經由罷工來改變現況，不管罷工必須付出如何的成本，就算必須因此入獄、死亡也在所不惜，因為人民的聲音必須大聲的喊出來，才能讓不知民間疾苦的官員有聽到的機會。以往我對於歷史上有關抗爭、革命的事件總是有點難以理解，等金委員長的說明我才有深刻的體認，其實工會何嘗也不是一位革命者，必須不斷的革命才能有更好的生活，台灣面對法令的多種不便利，也應該極盡所能的發聲讓政府聽到才是。

金委員長還有提到工會的責任應不只在於工會內部事務的處理，尚應關切工會間的、社會上的甚至是國際間的議題，像是政策的制定、生活經濟層面、人民安全衛生層面、國家公民人權的層面等，都是工會可以關心的議題，不應將眼光放的如此短淺，只針對工會內的事務加以討論，而關心大環境的議題主要可以透過跟國家抗爭的一個過程來執行，將抗議當成一種手段。以台灣的工會來說，這種概念可能也是以往沒有接觸過的，那麼台灣的工會可以從較小的部分開始做起，就如中華電信工會推動讓勞動派遣人員納入工會會員的範圍，又或者可以扶持互相競爭產業的工會成立。

研討會上一再的強調不只產業要全球化，工會更要全球化，為了對抗越來越強大的跨國企業，跨國間的工會連結也是不可避免的，中華電信工會往年來與其他工會不同的地方在於對國際化的努力，不只網站是中英雙語，重要文宣品也是雙語，讓其他對於中華電信工會有興趣的國家馬上就可以掌握資訊，這就是為什麼中華電信工會相較於其他工會能見度如此高的原因，因此，為了抵擋即將來襲的跨國企業，工會應將本身的實力充實，瞭解國際情勢，多加學習相關工會面臨問題的處理方式，甚至加入國際性聯合工會，才不會面臨跨國企業卻低估其影響力，甚至不知如何是好的

情況發生。

## 二. 以旁觀者的角度：

以往系上也舉辦過多次研討會，但因為我從來都不是工作人員，只是一個坐在台下涉略勞工議題甚少的大學生，所以對於研討會的感覺就是講者講的口沫橫飛，台下的人認真的專注聆聽、不認真的就不耐煩的等著待會的茶敘時間，但是經過這次參加台韓印獨立工會發展經驗分享研討會後，我才瞭解到研討會的意義何在，其意義不只在於理事長提到可以讓工會幹部對於工運有更多的想像，或是單純的交換意見而已，更進一步讓不同分會的代表、友會與中華電信工會、學者與實務、外國與台灣有資訊交流的機會，而這是非常難能可貴的。在茶敘時間與用餐時間我看到不同的分會彼此討論的非常熱烈，或許是對於會內發生的勞資爭議，或許是對於勞保議題的討論，又或許是對於外國經驗的提問，在在都讓不同領域的人們串連起來，累積經驗，我想這也是為什麼中華電信工會比起其他工會強大的原因，在聽取觀念吸收知識的同時，也讓工會內彼此有相同的信念而更加團結，我想這就是理事長說的累積工會力量的一種形式吧。

連續參與了北高兩場的研討會，發現到理事長面對北部和南部的分會代表的方式有一些不同，與北部比較起來理事長說話的方式比較激情，比較熱血，我想這樣的差異或許是因為南部的分會代表可能需要這種比較激情的方式才能讓他們有所共鳴，因為比較正式的研討會難免會讓人覺得枯燥乏味。高雄場的研討會提問的較為踴躍，或許是因為勞動派遣的問題影響較為貼近員工的利益，且勞動派遣的問題越來越嚴重，所以讓分會的代表都很重視這個問題。

最後，在研討會當中我也發現了在會議進行中講手機與聊天的情況非常的嚴重，研討會當天有許多人在座位上講起電話，就算刻意的小聲講話或用手遮掩還是會發出不小的音量，不管是對講者或是聆聽者都是一種很不禮貌的行為，不能因為在旁的聆聽者都是自己熟識的對象所以就無所謂。除了會議中講電話與聊天之外，發現還有一些代表一開始就進入睡眠狀態，有時研討會有些枯燥精神不佳的時候難免會打瞌睡，但是他們一開始就睡著了似乎不太妥當，尤其是當有這麼好的一個機會可以讓工會幹部學習，如果連基本的尊重都做不到更何況是組織工會運動了。

最後我要謝謝中華電信工會給我這個機會將研討會的參與心得有紀錄的機會，否則生性懶惰的我可能不會想到要去保留我這兩天的所學，讓腦袋裡吸收的東西就這麼隨著時間而淡忘。



林志遠

國立政治大學勞工研究所

這次由中華電信工會在臺北福華國際文教會館及高雄麗景大飯店所主辦的多國研討會，在國內是少見的一種研討會，怎麼說呢？台灣的工會眾多但小，除了沒人力亦沒財力，雖說加入工會的成員不乏知識份子，但願花時間替工會辦研討會的人卻少之又少，這次除了看見中華電信工會各分部、理事、監事踴躍參與外，還包括其他友會的理事長、秘書長等，這可以想像一件事，工會人員並不是只收會費而已，是真的希望工會成長，並且在研討會中的綜合討論，也交叉分析各國情況，尤其是兩位外籍講師也十分熱心，除了學術也有實務的經驗，這以一個工會所舉辦的研討會來說，可說是十分成功及豐富，唯既然有諸多是給政府的建言，例如勞動派遣法的制定與修正，就可以邀請政府相關部會的人士參與，或是各黨團相關的人員，這樣一來除可發揮若干工會團體的影響力外，亦可顯示中華電信工會不只對自己會員勞工爭取權益，也對各界勞工朋友盡一份心力，尤其是在會議中有人對是否制定勞動派遣法多有爭議，而政府又無所作為，這更應該為各界人士解釋。

此外在這次與會人士中，不乏女性幹部甚至是女性理事長，由與會的人士中可以看出，女性自主意識的抬頭已受到相當注目，再看幹部水準方面，因為有二段部分是以英語的方式演說，雖然有翻譯，但是事實上有時候講師在說笑話輕鬆一下氣氛時，在翻譯還沒出來，已有部分參與人士先笑了出來，而且還不是一次二次，可見目前工會幹部的素質以有相當程度的提升，可以看出工會給人的印象不再是純粹的體力勞動者，也不是以武力來進行協商談判，而是經過事實考據提出合理的改善要求，會務人員及各幹部的素質恐怕也高於全國級總工會。以下就各議題、講師所提之言論擷取部分提出感想。

由於臺北及高雄兩場諸多議題講師、講義相同，重複部分就不與贅述，首先是有關 Santanu Sarkar 的論點 Sarkar 博士是以印度藍星工會與台灣中華電信工會為例，Sarkar 博士認為，不論任何國家、任何政府或任何政黨都是說一套做一套，例如民進黨在執政前反對中華電信民營化，但執政之後缺錢，第一件事就是釋股民營。此外對於兩個工會之間的不同，Sarkar 博士認為，中電信工會是以理性、智慧來爭取權益，而藍星工會是以暴力的方式來爭取權益；並且中華電信工會是以示威、遊行及連署的方式對「政府」進行抗爭，而印度的藍星工會則是以軍事化行動，也就是以暴力、破壞的方式來向「雇主」進行抗爭；但在印度問是否有人知道藍星工會時幾乎沒有人答的出來，但在台灣只要問中華電信工會時，絕大多數的人都會知道是哪家公司的工會。

對於 Sarkar 博士的論點，我不太熟識印度的發展，但可以推論的是，兩國文化、經濟發展、

人口結構、社會階層等的不同，當然會是造成人民對工會的印象及想法，就如同後來 Sarkar 博士所說的，對印度人民來說外資投資印度的比組織工會更為重要，對印度人來說賺錢比什麼都重要，所以工會對他們來說是一種會妨礙外資進入印度的因素之一，因此我認為這在世界上工會組織率日趨下降的同時，對印度工會的組織更是雪上加霜。另一個 Sarkar 博士的主題與工會有關的是外包產業，Sarkar 博士所舉的例子是 call-center，在印度 call-center 的人員沒有組織工會的一個重要原因是，他們不認為自己是勞工，而印度對工會的定義是體力勞動者所組成的工會，當然工會對他們來說自然沒有誘因。我卻認為，若和台灣一樣將這些 call-center 的工作者強制組織起來成立工會，對於這樣一個沒有向心力的工會有不如無，因為我認為重點不在於多少 call-center 的工作者希望或想組工會，而是在於向心力及凝聚力，如同會中提到的克羅埃西亞的會員是有專人一個一個說服勞工而讓他們加入工會，這種加入工會的成員不但有高度的凝聚力，對於工會之基本情形也有一定瞭解，這樣一來在爭取權益時不基本前提就已經達到了，接下來的活動(抗爭、示威、遊行…)自然也會較為順利。印度另一個造成工會組織率低的原因是印度轉換工作快速、變換工作多，自然工會對他們沒也太大吸引力。

私底下我們也對 Sarkar 博士問了一些有關種姓制度對於印度工會發展的影響等，基本上 Sarkar 博士認為，種姓制度由來已久，但亦在日趨現代化/全球化的架構下，種姓制度對於人民的影響變的較為薄弱，再加上加入工會的人員都有一至的目標與努力方向，因此原則上種姓制度對於工會運作不會有太大影響。我認為這與前文所提到的工會組織率與本身印度人民對於工會態度有關，當然種姓制度不論外界觀點是好是壞，對於他國的歷史背景我不與評論，但是對於一個受種姓制度影響甚深的國家，願意加入工會為勞工爭取權益的勞工朋友這必須與以肯定，至少是願意付出的一群。可惜的一件事是對於「獨立工會」的運作，似乎就不是那麼完善，Sarkar 博士說道，印度工會多有較親近、支持或被其掌控的政黨，這點與台灣類似，從早期的國民黨的侯彩鳳到親民黨的林惠官到民進黨的盧天麟，其實做的都是一件事，就是拉攏工會頭領袖，希望為其所用，這一點倒是台灣與印度都應檢討改善的一點。

此次會議的另一個重點國家是韓國，金浩先委員長與 Sarkar 博士比較起來，Sarkar 博士較屬於理論部分，金浩先委員長則屬於實務部分，可以看得出金浩先委員長是十分熱情與熱血一位工運人士，他推崇中華電信工會的張理事長是少數在台灣與國際工運連結的工會領袖，事實上全球化的架構下以及工會組織率日趨下降下，地區性的工會組織規模恐怕無有足夠力量為勞工發聲，因此聯合國國際工會團體不但可以結合國際上的工會資源，也可以整合工會發展的相關意見，唯這一類的國際結合或結盟的活動大多需要龐大的資源，我們都知道工會經濟來源多為會員所繳納之入會費、機常會費與特別會費外，大多不會有額外收入，而除台灣並非國際上被多數國承認的國家外，台灣內部各級工會多屬經濟狀況不佳的工會團體，其經濟狀況維持工會運作尚有困難，更遑論舉辦類似這種國際研討會，因此對於張理事長的努力可見其用心。當然金浩先委員長以實務面為其專長，所以在第一天的會議上事用詢問的方式接受與會人員的發問再與以回答，主要的議題有南韓牛肉等，委員長認為這是一種民主意志表達的象徵，我也認為這也是警戒在上位者，不論原本推他做上領導者的位置聲望/支持度為何，只要作出對人民或對被管理者有所損害的決策，都會被批判，嚴重者更是以下臺負責，此僅作為各組織領導者的警惕。而金委員長對於工會法規定理事長任期是一種惡法，但工會若自行訂定則是工會權力，我個人則認為，工會畢竟親自參與工會活動的員工不多，若是在會員不注意下做出移花接木、五鬼搬運等危害工會自主或生存的事時，至少還有一個任期使他不敢太過明目張膽，又或者若真的做的很好，自然可以在連任，甚至在卸任之後以常務理事或監視

的身分再監督亦可，所以我認為任期及連任次數是有規定的必要，因為這是民主程序的過程，也是民主制度的常態。再來就是金委員長。不過因為部分翻譯部分我的理解力較差，所以很可惜對金浩先委員長的一些言論就不是十分瞭解。但是在私底下金委員長在吃飯時雖然與言不通，但可以看得出他是非常豪爽的一為領袖，也很容易親近，而且金委員長看起來很健壯，也給人一種信賴感，難怪南韓勞工朋友都時非常信賴金委員長。

除了韓國及印度之外的與會人士外，台灣的學者以及工運人士也諸多參與，主要內容大多也是以工運及派遣人員為主軸，與會人士談到，目前工會與資方的態度是工會幹部大多直率，而資方代表則多深謀遠慮。

另一點，若工會有許多想做、要做，但卻無法律與以明定的作業，此時勞方的立場當然不像資方有很多時間跟資源可以等，甚至機會可能都只有一次，如果等相關部會做出決定，恐怕10年跑不掉，所以在研討會中有人提到，許多事是工會先做了，跑在法律前面，相關部會才會有動作，因為重點應是在乎勞工的權益是否得到保障，而不是在乎相關部會的想法。另一個原因是，工會選出這些代表不是說他們自己想做的事，而是做「工會代表」該做得事。

再來是工會與資方對現階段勞資關係的處理態度，與會者說明工會的努力程度還不如資方，搞不好資方都比員工瞭解工會法、勞資爭議處理法等。在過程中因為是三種語言在進行，但是研討會的過程卻意猶未盡，金委員長認為學術研究不是語言可以隔閡的，這句話雖然十分簡單，但對於與會者都是第一處接觸這種研討會的狀況下，還可以表現出意猶未盡地氣氛，我想只有一種情況可以解釋，除了講師們都相當認真準備外，那就是議題也十分吸引台下的與會者，這也可以看出主辦單位的用心。

當然整個會議的重心應該在「獨立自主」，因為在現在的政治氛圍裡只要是用「選」出來的領導人，都應受到嚴格的監督，因為那是背負了選他人的期望，若是選出來的人又受到任何形式的掌控，往往在工會原本目標上都會與諸多「有力人士」相衝突，這時工會要如何避免受到「外力」干擾，就如同前文所說的，至少在領導人任期上做限制，好就繼續，不好就換人。