

首頁 > 經營管理 > 管理

富邦金：只有工會還不夠！「團體協約」加速協商



圖片來源：邱劍英

瀏覽數
5004

分享

LINE

作者：朱致宜 2017-02-15 天下雜誌616期

體協約」，新法一公布就啟動勞資協商，成為富邦金不怕「一例一休」衝擊的利

基。



面對變動，反應速度最快的人，往往能佔先機。

去年12月6日，立法院三讀通過包含「一例一休」在內的勞基法部份條文。隔日，位在北投的富邦金控集團工會辦公室，立刻發出一紙公文，詢問勞動部勞基法第38條「特休假」，遞延休假與年資計算制度問題。這是第一個正式針對休假細項發出疑問的工會組織。

12月21日，勞動部回函，富邦金控工會立刻召開內部會議，並要求資方召開協商會議。

1月10日，新法三讀通過1個月後，外界還吵嚷不休，雙方卻已迅速展開第一次協商。

「能夠這麼快達成協議，是因為我們與公司簽有『團體協約』，」富邦金控集團工會理事長王浩嘉（上圖）拿出2015年3月與資方簽訂的團體協約，上頭明訂，雙方若對協約內容產生爭議，必須在30日內展開協商。

「大吵再和好」 加速產生共識

「同仁最關心的就是特休假折薪問題，」王浩嘉說，一例一休新制上路後，公司希望大家預先將所有休假都排定，並確實按表休息。

但富邦金控12家子公司各自有不同歷史、產業特性，員工需求自然大不相同。

以富邦證券為例，證券營業員沒上班就沒交易獎金，一例一休新制恐怕將讓實際收入變少。

方式，規避應休未休年假折換工資。「我們心中有很多疑惑、埋怨，」吳賢方說，勞資協商迅速產生共識，員工感到心安、公司運作也才能更順利。

「我們吵架不是演戲，適度的衝突才有協商空間、問題才能解決，」王浩嘉毫不避諱地表示，勞資溝通過程經常劍拔弩張，1月10日會議上，富邦金控勞資雙方各退一步，工會同意員工在年初預先排定半數年假，以利公司調度人力。公司也承諾，預排休假沒有強制效力，到時員工如真的無法休假，還是可依法折換工資。

愈快反應 新法衝擊愈小

王浩嘉說，達到收入極大化、開支極小化的目標，對資方來說天經地義。也因此，團體協約就像一張保險契約，是勞工爭取自己權益的第一步，「就像替自己的工作權利買保險，工作權利出問題，有人替你發聲。」

「團體協約是勞資協商的骨架，內容有沒有料很重要，」全國金融業工會聯合總會秘書長韓仕賢分析。

“**「團體協約」就像替工作買保險，一旦爭議發生，勞資雙方可以迅速依法協商。**

富邦金控工會2013年開始，開始向資方要簽訂團體協約，策略是先積極讓工會入會率達員工人數一半以上，工會意見有代表性、才能簽出有料的團體協約。如今，集團旗下12家子公司，銀行、證券、期貨、產險均已完成簽約，不但創民營金控簽團協首例，也是旗下子公司簽訂團協家數最多的一家金控。

新版勞基法對員工數龐大的金融業帶來人力調度挑戰，團體協約就是富邦金控能迅速展開協商應變措施的重要關鍵。

富邦銀行總經理韓蔚廷曾對媒體說，一紙好的團體協約，應該是兼顧勞資雙方權益，「沒有彼此體諒與共識，很難做到，」當時歷經十次會議才簽約的感嘆，如今卻成為富邦金控集團不怕一例一休衝擊的利基。（責任編輯：王珉瑄）

【延伸閱讀】

勞基法專題 I：邁向知識經濟，台灣需要哪種勞基法？

勞基法專題 II：修法後的兩大影響