

以同為半官方資方體制下之工會角色，分享運作及協商經驗

臺北自來水事業處企業工會會員的組成，皆以公務員兼具勞工身份者居多，佔會員總數近7成為公保身份資格，其他為勞保身份資格，而所謂「資方」代表，在工會章程定義上，就屬事業處處長及人事室主任兩位，其他皆為工會會員，均可履行會員義務。

就整體組織來說，其實市政府官方色彩濃厚，過去還有高普考分發過來的，從98年9月7日臺北市政府所屬臺北自來水事業處人事管理暫行辦法開始實行，就不再遴用高普考分發人員。總括來說，會員組成偏向公務員性質者，自然在心態上也是趨向公務員行政單位的心態，「升遷」、「考績」這些行政單位上的考核，就成了會員的緊箍咒，迫使有心為工會服務的會員幹部為了自身的前途，對工會也是望之卻步。

也正基於如此，才有書中所提的各階段改革，從過去幾乎成為擺設的工會，首先取得「工會自主權」開始，接著由約僱抄表員身份的會員，為爭取正式納編，保障工作權益而投身工會服務，一石激起千堆浪，自來水企業工會開始邁向「工會民主，會員自主」的方向，心路歷程正如書中所述。

協商過程中，勞資雙方都要展現高度的智慧、耐心及妥協。工會幹部的角色，上從理事長，下到會員代表，都要不斷地強化勞權意識的重要性，尤其是理事長，不僅代表工會，更是代表會員與資方溝通協商，立場絕對要堅定。在資方擁有「升遷權」、「考績權」、「考核權」這種不對等的條件下，工會幹部要能承受這些壓力，不怯不求，才能為會員爭取更多的權益。

同樣的，工會在爭取權益上，也不能期待一蹴可及，需體諒事業處於市政府行政組織體制上及重重人事法規的框架

上，突破現行法令，提升會員權益及福利，勞資雙方本著「勞資一體、共創雙贏」精神，充分落實「長官體恤部屬，部屬體諒長官」，將相關權益案順利推展，提振工作士氣，這就是工會的責任。

與資方各項對等會議如「勞資會議」、「人事考績、考評會議」、「勞工職安會議」等，工會需選出勞方代表與資方協商，尤其在工會選舉辦法上，具有考核權主管級的會員，不得參選考績、人事徵審會議勞方代表，由選舉制度來制衡資方介入，盡量讓會員得到公平的對待。當然了，上述自來水企業工會會員的身份別多數為公務員兼具勞工身份居多，也不排除有要向「資方」輸誠而求未來升遷路途順利的會員參選勞方代表，這也是擁有具官方色彩下的資方體制之下的工會經營的難處，因為工會無法給予會員「官位」，工會能做的，只能尋求勞動主管機關與其他國公營事業單位工會相挺，給予會員在福利上、權益上更多的保障。所幸勞動局對自來水企業工會相當力挺，在一些勞資爭議上如「其他公務機關年資併計休假年資」的議題上，從法規的角度，支持工會提出的論述，如果沒有這些支持，工會還是處於弱勢的團體。

堅持「以會員福利為前提，維護會員權益為首要」，積極穩健的服務，是本會的宗旨，也需要感謝事業處釋出善意讓勞資雙方在理性的溝通下，為會員營造良善的職場環境。

路，還漫長，勞資還有進步的空間，期待共同攜手創造勞資雙贏！

臺北自來水事業處企業工會
第 20 屆理事長 張正杰 108.5.22