

# 工會の功能 與 責任

講師：吳清賓

# 講師簡介

學歷：中正大學勞工研究所（2004）

現職：國立高雄第一科技大學 講師  
高雄市立空中大學 講師

經歷：高雄市政府勞工局長（2007）

高雄市產業總工會三、四屆理事長

中鋼工會七、八屆理事長（1999）

# 工會對企業組織精簡績效之影響

國科會專題研究主持人：

蔡正飛 博士

施智婷 博士

與談人： 吳清賓 高市產業總工會理事長

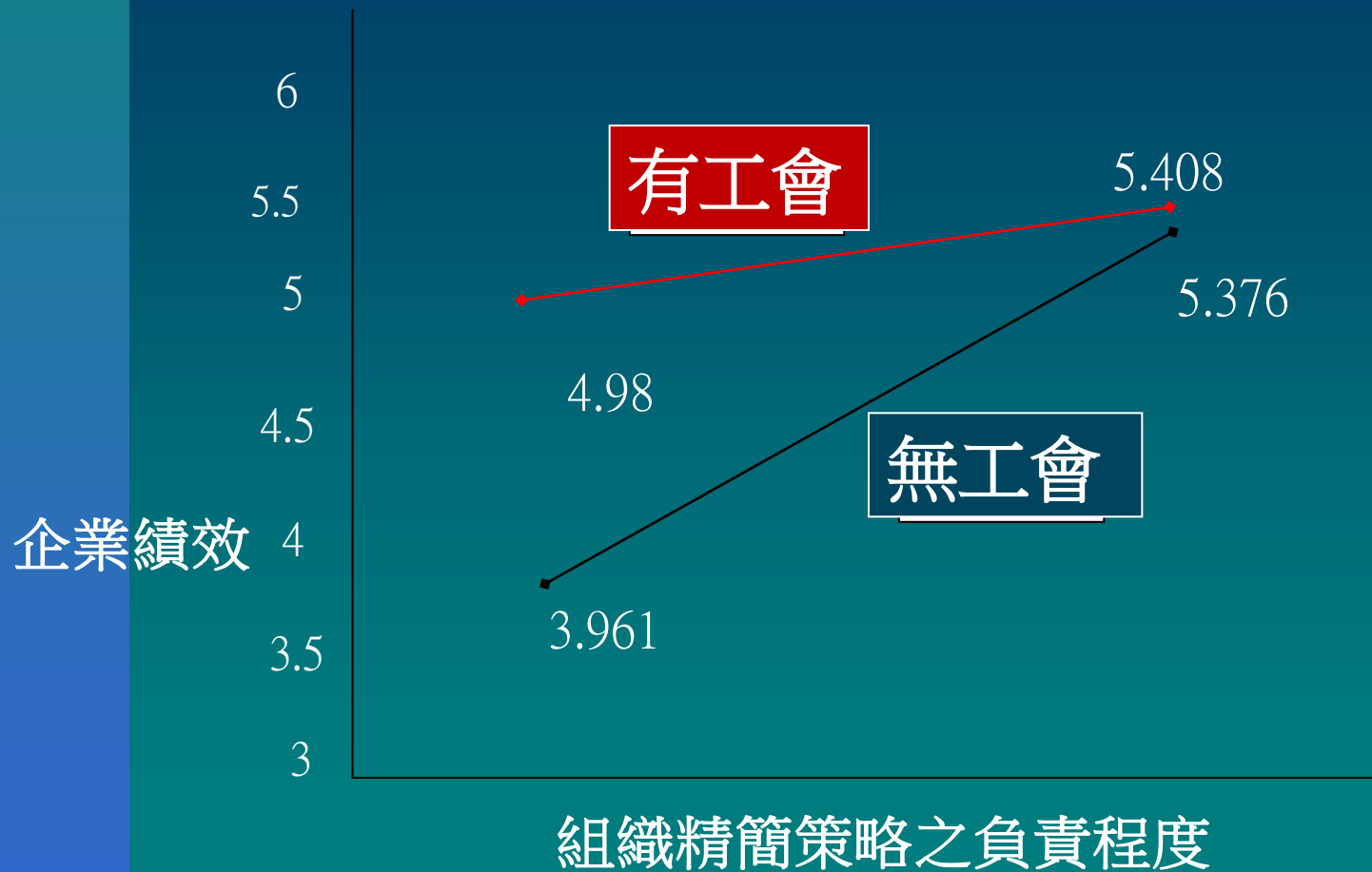
鄔順財 中鋼工會理事長

李宗坤 高雄市銀工會常務理事

劉健益 南亞工會常務理事

曾國熙 高雄縣石化業聯合會理事長

# 企業組織精簡策略之負責程度 對企業績效之影響



# 影響績效之因素

1. 平時對資方營運管理績效的督促
2. 精簡的成本
3. 精簡過程的順利
4. 人力素質的提升
5. 人力運用彈性化
6. 離職的意願
7. 成本的降低
8. 員工的自主性

# 1. 平時對資方營運管理績效的督促

- 工會平時就已督促資方營運管理之負責性來確保企業的績效，以維護員工權益，於是**有工會的企业績效比沒有工會的高**
- 在組織精簡時，欲要求企業之精簡行動須更負責性的空間已不大，以之來提升企業績效的效果也就有限
- 反之，**無自主性工會及無工會的企业**因平常無此監督之力量，故績效較差，進步就相對的有較大的空間。

## 2. 精簡的成本

- **有工會的企業**對其負責性精簡比**無工會**的成本更高，抵銷了一部分企業的績效，所以企業績效無明顯的上升。
- 由於**工會的督促**，公司對於法令有較多的了解，處理資遣時，必須更遵守政府法規，甚至提供優於法令的離職條件給員工，須付出的成本就越大，因此對績效的提升影響較小。

### 3. 精簡過程的順利

- **有工會組織**牽制的力量，企業在精簡過程中較難以大刀闊斧，因此過程會較不順利，因而抵銷了一部分精簡之負責性對企業績效的影響。
- **無工會組織**之企業因無來自工會的約束力量，公司可以任意處理資遣員工，於是只要加些負責性其精簡流程就會越順利，因此可以大幅提高企業的精簡效益。



## 4. 人力素質的提升

- 企業精簡的目的在於保留企業所需的優質人力，而淘汰績效不符要求的人員，以便使企業能更有效的經營。
- **無工會的企業**則容易資遣掉「劣幣」，達成人員的優質化，但也很容易資遣較高薪者，讓公司達成降低人事成本的心願，提高企業競爭力。
- 工會可能接受會員的請求，而去保護績效不好的員工，並且要求公司同意讓優質的員工離職，「劣幣逐良幣」的現象導致企業績效無法提升。

## 5. 人力運用彈性化

- 企業為了更有彈性的運用人力，會利用派遣人力來替代正職的人力，或對工時、工作做彈性的安排以便提升績效。
- 工會為了保護員工而採取抵制行動，以至於抵銷掉一部分的企業績效。

## 6. 離職的意願

- **有工會的企業**，在工會平常就有爭取優厚的勞動條件及福利的情況下，即便資方提出較好的優惠離退條件，也較無法對員工產生多大的離職誘因。
- **無工會的企業**，資方若願意給予較優惠的資遣條件，願意走的人就更多，人事成本降低更多，產生較高的勸退效果，因而提升了企業績效。

## 7. 成本的降低

- **有工會的企業**，通常員工流動率低，員工年資較長，薪資較高，因此精簡人力之配套人事措施的成本高，抵銷一部分精簡給企業帶來的績效。
- **無工會的企業**，通常流動率高，員工年資較淺，故配套人事措施的成本低，對企業之精簡效益有明顯的提升。

## 8. 員工的自主性

- **有工會的企業**，員工自主性較強，而工會基於保護員工權益的前提下，會干擾公司精簡過程的自主權。
- **無工會的企業**，員工自主性較弱，負責精簡的人資部門保有充分的自主權，有內定名單，可以真正資遣公司想資遣的員工，因此提升了企業的績效。

---

# 工會組織經營發展是 你、我共同的責任

---

謝 謝 聆 聽

敬 請 指 教