



台灣世曦工會

## 台灣世曦工程顧問股份有限公司企業工會 函

地 址：11491 台北市內湖區陽光街 323 號 5 樓  
承辦人：溫福連小姐  
電 話：02-8797-3567#8723  
傳 真：02-8797-5792  
e-mail：[wu@ceci.com.tw](mailto:wu@ceci.com.tw)

受文者：勞動部勞動關係司(2科)

發文日期：中華民國 106 年 07 月 13 日  
發文字號：(106)世曦工四字第 0019 號  
速別：普通件  
密等及解密條件或保密期限：普通  
附 件：工會簽訂團體協約經驗分享手冊  
簽訂團體協約相關照片

主旨：敬函復受邀出席 貴部舉辦之「工會簽訂團體協約經驗分享座談會」並提供本會簽訂團體協約經驗與心得等文字說明及相關影、照片，如附件，請查照。

說明：

- 一、復 貴部勞動關係司106年06月28日勞動關2字第1060126841號函。
- 二、本會提供去(105)年06月28日與台灣世曦工程顧問股份有限公司簽訂團體協約之經驗與心得等文字說明及相關影、照片，如附件。
- 三、本會由王理事長 宗駿先生及林前理事長(現任常務理事) 志權先生，出席貴部舉辦之「工會簽訂團體協約經驗分享座談會」。

正本：勞動部勞動關係司(2科)

副本：



理事長 王宗駿

## 工會簽訂團體協約經驗分享手冊

工會基本資料			
工會登記名稱	台灣世曦工程顧問股份有限公司企業工會	組織類型	<input checked="" type="checkbox"/> 企業工會 <input type="checkbox"/> 產業工會 <input type="checkbox"/> 職業工會 <input type="checkbox"/> 工會聯合組織 <input type="checkbox"/> 其他_____
成立時間	民國 97 年 05 月 20 日	會員人數	至 106/06/23 1588 人
理事長	王宗駿	聯繫方式	電話:02 8797-3567 # 2531 電子郵件: wangtc@ceci.com.tw
承辦人	溫福連	聯繫方式	電話:02 8797-3567 # 8723 電子郵件: wu@ceci.com.tw
工會通訊地址	10491 台北市內湖區陽光街 323 號 5 樓		
工會簡介			
<p><b>組織沿革</b></p> <p>台灣世曦工程顧問股份有限公司企業工會(以下稱世曦企業工會)的前身為台灣世曦工程顧問股份有限公司產業工會(以下稱世曦產業工會),成立於民國 97 年 5 月 20 日(台北市政府工字第 607 號文應准登記),成立初期時值中央執政政黨第二次輪替,會員僅 32 人,成立宗旨以提升勞動條件、維護勞工基本權益為主要目標。</p> <p>民國 100 年,本會依全國會員分佈比例辦理會員代表及理、監事全面改選,並依新修訂之工會法,組織更名為『台灣世曦工程顧問股份有限公司企業工會』。調整後之組織努力爭取員工福利排解勞資糾紛,深獲會員肯定,至民國 105 年底會員人數已近 1600 人,占台灣世曦工程顧問股份有限公司(註1)可加入工會員工之占比逾 95%。</p> <p><b>組織架構</b></p> <p>組織主要架構事在會員代表大會下設理事會(理事 9 人;含理事長及兩位常務理事)、監事會(監事 3 人;含常務監事 1 位及兩位監事)、總幹事 1 位、財會幹事 1 位及專職工會秘書 1 人。</p> <p><b>榮譽事項</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 世曦企業工會連續 4 年(103 年-106 年)獲頒台北市優良工會。</li> <li>2. 105 年與台灣世曦工程顧問股份有限公司完成團體協約締結;媒體 TVBS 專訪團體協約締約經驗分享國人。</li> </ol> <p>註 1: 台灣世曦工程顧問股份有限公司為交通部轉投資事業『財團法人中華顧問工程司』百分之百持股之民營公司,目前為國內規模最大的工程顧問公司。</p>			

## 簽訂團體協商之經驗

### 一、 協商前之準備及如何擬定團協草案

#### 1. 協商前教育訓練

團體協約推動與會務不同，從草案的擬訂與談判團隊的選派、組合搭配、策略運用、取捨技巧均須透過教育訓練才能事半功倍，本會 101 年底專案向勞動部申請入廠輔導，並陸續選派幹部參加勞動部及市政府主、協辦之團體協約訓練課程，完備基本技能。

#### 2. 團協草案擬定

完訓後成立籌備小組收集與本公司業務類似且已經完成團體協約締約公司之版本(如台北捷運公司、中華電、台電、中鋼…等)與台北市政府官方參考範本相互對照，取最合適本公司員工需求之條文擬定團協草案。本會團體協約草案經過多次修改，於 103/11/12 會員代表大會中通過，並於該月 19 日將草案正式函請世曦公司展開協商，經過漫長的意見交換與多次的正式協商終於 105.05.20 定稿。

### 二、 協商策略及僵局突破

#### 3. 辨識締約成敗的『利害關係人』

『利害關係人』是專案管理常用的專有名詞，在本處指能影響締約成敗的『關鍵人物』，任何協商談判的過程若要事半功倍，團隊必需很清楚的辨識誰是『利害關係人』？是有絕對決定權的關鍵人物，還是反對最激烈的頭痛人物，均應提早經營，先建立『信任感』，為後續突破僵局鋪路。

#### 4. 找出資方不想締結協約的心結

沒有一個(或很少)資方會『自願』與勞方簽訂團協的，有國營企業、有官股背景或私有資金的公司都一樣，他們所顧慮的不外乎是簽定團協後會約束資方的管理權，無法在指揮系統上為所欲為，透過實務推演讓資方感受到簽定團協後與現況並無太大衝擊，消弭資方可能誤解，能有效降低資方不必要的心防。

#### 5. 找出讓資方『有感』的好處

談判中不能完全只顧慮到勞方實際的利益，一股腦的列出一堆條款強迫資方同意，資方若採取守勢只同意勞基法的最低規定，這團協簽了也白簽，若能找出讓資方『有感』的好處(每個公司的背景不同，資方需求也不同)，如讓資方決策人感受到留下歷史紀錄，全公司的員工都會感念他，或找出已簽訂團協的知名公司及資方簽約人，讓資方感受到簽完約將和這些名人一樣受到敬重…等。

#### 6. 掌握有利時機製造「有效談判」契機

時局、市場與社會環境氛圍隨時在變，有效掌握有利時機才能開啟「有效談判」的有利契機，如本會利用政黨輪替過程，公司首長異動難產，造成公司經營極大困擾，「有效」說服資方在改朝換代卸任前，以團協建立一個不受政黨輪替困擾的公司經營制度，鞏固公司永續經營基底，留名歷史的契機。

#### 7. 鼓勵支持者-安撫沒意見者-對反對者動之以情

勞資談判中不可能出現一面倒的支持，讓支持者感受到我們的肯定，拉攏安撫沒意見者，

對反對者以軟性訴求動之以情。

#### 8. 將嚴肅的議題嘉年華化

嚴肅的勞資議題與氛圍常讓資方繃緊神經，隨時準備大刀開鋸，本會在兩次關鍵性的資方董事會中，備懶人包說帖簡報，順利說服董事們支持。

#### 9. 建立雙贏共享光采

只有讓資方感受到他們是雙贏的『創造者』，而不是談判過程中的『被說服者』，才有機會有好的結局。

### 三、 如何與雇主續簽團體協約

本會簽訂團體協約剛滿1年，目前對續簽問題尚無經驗，請前輩先進指導。

### 四、 簽訂團體協約之心得

#### 1. 放棄壓倒式的凌厲辯術

團體協約之簽訂在現有的法令與產業結構下有相當的難度，台灣的資方領導風格，通常由上而下，對公司的經營有絕對的掌控權，且大多不願分享，團體協約之簽訂又必需在你情我願下的情況下才能修成正果，故勞資團體協約之簽訂不可能以伶牙俐齒使用凌厲辯術壓倒對方達陣，需以耐心，培養彼此信任感，鋪陳營造雙贏契機的共識，方能水道渠成。

#### 2. 掌握時機創造雙贏

社會環境氛圍與局勢變化使產業市場隨時在變，『創造』工會存在的價值，讓資方感受到工會並非天生只會找資方麻煩，也有機會協助資方達成他們單方無法完成的任務，平時經營良性互動，培養彼此信任感，在團體協約簽訂過程中才能順利推動。

(附註：撰文者為前世曦工會理事長林志權，林前理事長任內從團體協約先期規劃佈署，申請勞動部入廠輔導團體協約教育訓練、草約擬訂、帶領團隊談判、赴董事會簡報遊說至團體協約完成簽訂全程參與，獲台北市政府肯定，頒106年台北市模範勞工。)



世曦企業工會與世曦工程顧問公司於 105 年 06 月 28 日簽訂團體協約儀式假世曦公司華光會議廳舉行，協理以上主管及工會代表列席觀禮，場面隆重盛大



前世曦企業工會理事長林志權(左)與前世曦工程顧問公司董事長李建中(右)於團體協約簽約典禮發表談話



前世曦企業工會理事長林志權(左)與前世曦工程顧問公司董事長李建中(右)代表雙方簽約



前世曦企業工會理事長林志權(左)與前世曦工程顧問公司董事長李建中(右)  
代表雙方完成簽約合影紀念



團體協約簽約儀式禮成  
工會幹部與公司副總經理以上主管合影紀念

**懶人包**

台灣世曦 CECI 世曦工會  
團體協約

**賀陳部長任北捷董事長任內重要政績**

104年 推動北捷公司  
與北捷企業工會  
團體協約續約

**台灣世曦 需要團體協約!!!**

- 公司特性
- 歷史警惕
- 永續經營的使命

**許一個美好願景 懇請支持**

支持

工程界的翹楚  
台灣世曦工程顧問

簽了這張證書  
從此大家安心工作過著幸福快樂的日子

台北市優良工會  
連續三年  
台灣世曦工會

以輕鬆的團體協約懶人包說帖赴董事會簡報獲董事們支持