

工會如何運作

How Union Works



工會如何運作

組織工會

組織工會是從地方開始，地方工會履行其基本的功能——集體談判。集體談判簡單來說，就是勞方集體透過工會與資方談判薪酬和工作條件。

絕大多數加拿大工人受到省管轄，各省法例雖略有不同，但大多數基本要素很相似。少數工人如跨省運輸、通訊、聯邦公務員和少數其他工業則受到聯邦管轄。

在加拿大，一旦工人決定組織工會，數個步驟必須遵從才能取得法律上的認證。以安省為例：第一步是要識別工會所代表的一組工人，例如：工廠工人、辦公室職員、維修工人、特定行業工人，或是它們的組合。

第二步是邀請工人簽署工會卡做工會會員。當得到多數工人簽署工會卡後，這就進入第三步，工會便向安省勞工關係局申領「工會證書」。第四步是，勞工關係局會主持一次不記名投票，如果多數人投票贊同成立工會(即50%加一票)，勞工局便會認可工會成立，確認工會為工人的集體談判代表。法律上亦責成資方需要認同工會的表權及要和它有誠意的談判。

組織工會步驟：

1. 識別工會所代表的工人
- ↓
2. 邀請工人簽署工會卡做工會會員
- ↓
3. 工會便向勞工關係局申領「工會證書」
- ↓
4. 勞工關係局會主持不記名投票
- ↓
5. 頒發認可工會成立證書

工會如何運作

結構

地方工會是構成加拿大勞工運動的基礎。地方工會會員繳交工會費和參與工會事務，包括選舉工會幹事、談判和簽訂集體合約，以及監察合約的施行，處理申訴個案和履行組織的方案。會員積極參加工會活動才能使工會有效用。

通常地，地方工會有很大的自主權來與資方談判工作合約。

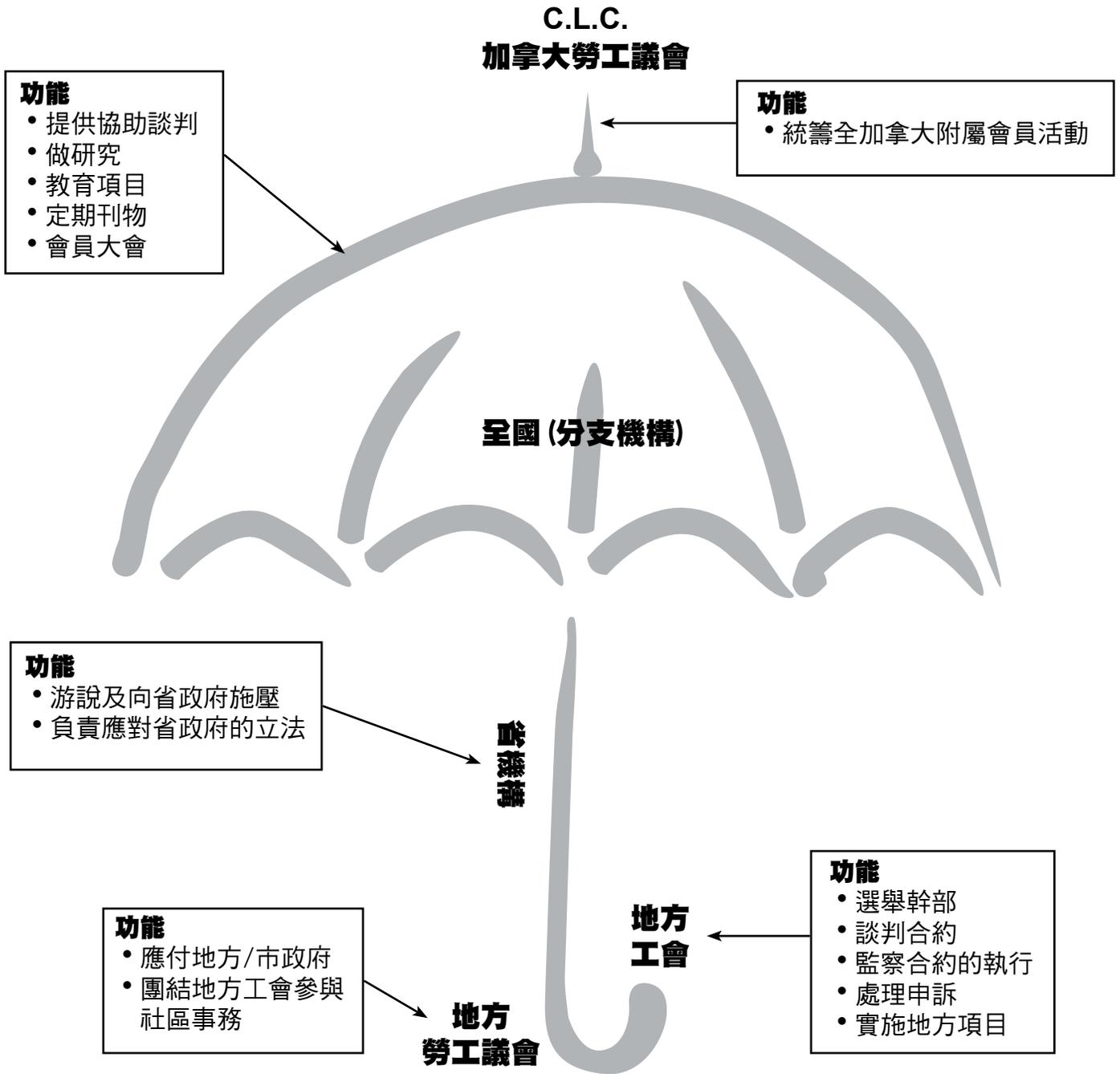
大多數全國或國際性工會都有一批受過專門訓練的職員，他們能夠協助與僱主談判，並獲得工會的經濟學家和專門研究人員的支援。全國或國際性工會為所有會員提供教育項目。大多數工會都會出版定期刊物告知會員受關注事項的進展。

全國或國際性工會都會定期舉行會員大會，各地方工會選派代表參加，以制定、修改工會會章，工會會費和通過財政預算和處理其他事項。

從全國層面來說，加拿大勞工議會(Canadian Labour Congress, 簡稱CLC)是加拿大最大的全國性工會聯合會。加拿大勞工議會協調屬會工會，包括勞工運動和聯邦政府的關係，以及與全球工會工人建立關係。加拿大勞工議會在各省和特區，亦設有勞工聯合會或稱勞工聯盟，例如安省有安省勞工聯合會(Ontario Federation of Labour, OFL)。省勞工聯合會的作用有些與加拿大勞工議會一樣。不過，它們以游說省政府為主，以及協調或統籌地方會員工會的活動。由於在大多數的工業和行業的勞工法例由省政府負責，因此，省勞工聯合會應付影響省勞工法例的事項為主。

加拿大勞工議會對應聯邦政府，省勞工聯合會對應省政府，地方勞工議會(如多倫多及約克區勞工議會，Toronto and York Region Labour Council)則處理有關地方政府、市議會、市級局委的事項。地方勞工議會團結地方工會，並作為工會與社區的橋樑，使勞工參與地區事務。

工會結構



工會如何運作

集體談判

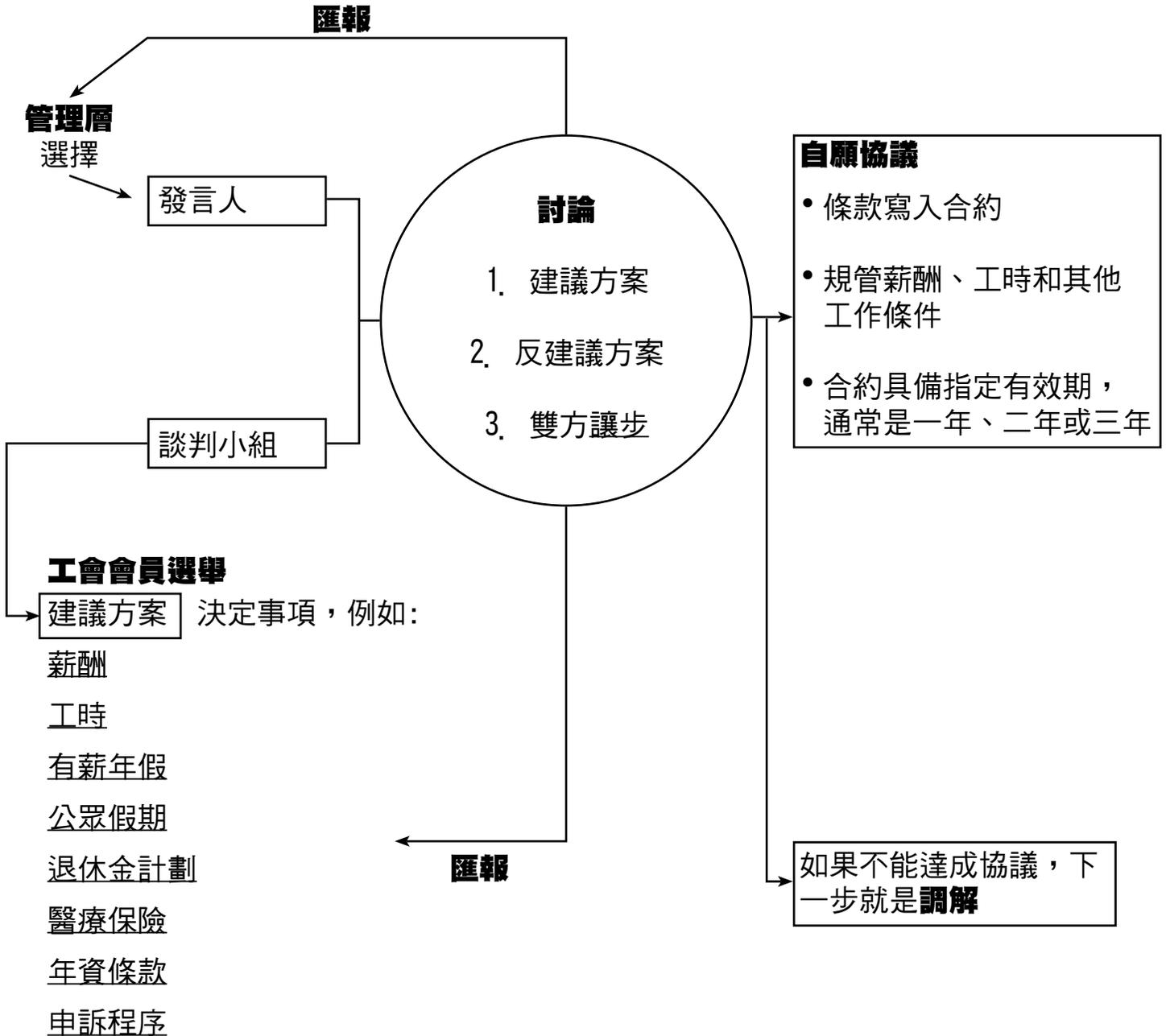
當地方工會獲大多數工人支持成立並取得「工會證書」後，就能夠展開集體合約談判。地方工會會員選出談判代表組成談判小組。談判小組負責收集會員意見，制定交給資方的合約建議方案。地方工會所屬的總工會派出有經驗的談判代表主導/協助談判，及制定談判策略。

工會提交的合約建議方案將涵蓋各樣主題，例如：薪酬、工作時數、有薪年期、公眾假期、退休金、醫療保險、涉及升職的年資條款和申訴程序等等。資方的談判發言人可以是公司負責人、人事部經理或者是其他職員，視乎公司的規模。

談判的過程通常是緩慢的。工會的建議會遇上公司的反建議。經過一段時間的討論，通常雙方會有一些讓步。有時，工會談判小組會透過會員大會匯報談判進展，並可能從會員方面得到一些新指示。而公司的談判代表亦會向他們的上級匯報。

大多數合約都是勞資雙方經談判自願達成的。有關工資、工時和工作條件受到合約協議條款所管轄。合約的有效期通常是一年、二年或三年。

集體談判



工會如何運作

調解

如果勞資雙方合約談判沒法達成協議，可以循聯邦或省法例提供的途徑試行解決，而各省法例所提供的幫助會有不同。

就安省而言，在許多情況下，第一階段是雙方向勞工廳申請派出調解員來調停。調解員會分別與勞資雙方會晤以了解雙方的分歧，提出意見，並嘗試使雙方繼續談判，以致達成協議，簽署合約。如果調解員調解失敗，便會向勞工廳報告，勞工廳將向雙方發出「不考慮建議委任一個調解委員會」的通知，俗稱「沒有調解報告」（“No Board Report”）。過了一段法定時間後，工會便可以發動罷工，資方也可以關廠拒絕工人入內工作。（調解委員會極其罕見，近年已不見有委任。）

如果雙方在談判中，在工人進入罷工或公司停工的狀態前，雙方必須先使用政府的調解服務。

雖然調解失敗，勞工廳長仍會提供調解的服務。這視為第二階段，這名調解員以中立第三者盡力與雙方協商使達成協議。這階段的調解是自行決定的，所以要雙方同意採用，勞工廳長才能提供服務。

兩階段的調解員的建議並沒有法律約束力，勞資雙方自行酌情採納。

（資料來自http://www.labour.gov.on.ca/english/lr/faqs/lr_faq2.php。）

工會如何運作

工人申訴

申訴，簡單的說法是一名工人或一班工人正式提出投訴或指控受不公平對待或合約遭破壞。

解決申訴的方法，是合約其中一個最受關注的項目。

工人的申訴可以涉及很多問題。工人可能覺得做了他們特定的工作而沒有得到適當的報酬；沒有獲得他們應得的年假；沒有得到加班費，又或者是工作情況出現問題。若他們認為有違反集體合約的情況出現，他們是有權提出申訴。

合約上會列明處理申訴應該遵守的程序。而不同的合約會有不同的程序。通常是盡力在第一階段在工人所工作的部門解決問題。在這階段工人由工會管事陪同向部門主管提出申訴。如果問題未能解決，申訴則進入第二階段，總工會的代
表將會介入與公司高層的管理人員交涉。如果申訴程序所有步驟完成，申訴依然未能圓滿解決，工會是可以將申訴送交外界、獨立第三方仲裁處理。仲裁結果對公司、工會及提出申訴的工人，均有法律約束力。

申訴可細分為：

個人申訴：由一名工人提出。

集體申訴：由多過一名工人提出。

政策申訴：由工會提出，通常是針對一般問題或有關集體合約的詮釋。

工會申訴：由工會提出。