



嘉基體系戴德森醫療財團法人關係企業工會

會訊 2017年3月 第3期

發行人：趙麟宇
主編：白惠文
編輯：文宣組、林庭羽、陳品羽

- 地址：600嘉義市忠孝路539號B棟5樓，產房與呼吸治療辦公室間的走道轉角處
- 專線電話與傳真：05-2760853 ● 院內分機：5504；公務手機：0905-232629（簡碼23300）
- E-mail：cych.union@gmail.com ● 臉書頁：https://www.facebook.com/cychlabors/
- 網站：http://www.cychunion.org.tw/

2016年12月6日，立法院三讀通過了勞基法修正案，其中包括「一例一休」的法案，還取消了勞工本來有的七天國定假日。

上週在LINE群組裡住院區行政人員提到，高層一直不透露明年究竟怎麼上班。據傳明年開始，所有的人員都改成輪班制。意思是為了維持正常營運，每個人工作的時間都要變得零散。

人事服務中心在最近的勞資溝通會中曾經說，嘉基與醫院協會在討論，希望讓更多醫療院所明年起全面週休二日。週六、週日員工就可以休息。這樣也避免在總額給付的制度下，勞工無限制提供勞力，搶佔總額大餅下佔的比例，卻稀釋了點值。

但是依照院內現在的傳言，表示與醫院協會那裡沒有達成當初人事所提的共識。在立法院還沒有決議之前，我們醫院已經預備要一例一休了。我們的員工如果不表示意見，全部會變成輪班制，而且工時有兩個可能：

一、週一到週六都是上班日。週日放假，週間挑一天放假。



二、週一到週日都是上班日，週間挑兩天放假。

如此一來，我們不但沒有之前預期的週休二日（週六、週日連續兩天休假），連週六的半天假日也沒有了。休假變得更零碎，更不容易安排與家人的活動。我們可以想像週六小孩學校放假，而家長都在上班嗎？這比以前更難兼顧家庭。

近期之內，工會會透過勞資會議以及談話會，表達院方不得將非排班人員改為排班制甚至輪班制的聲音。一定極力爭取真正的週休二日。

入會申請流程

入會資格：

根據本會章程，凡在本會組織區域內之勞工（以戴德森醫療財團法人所屬範圍為組織區域，包含嘉義基督教醫院、嘉基居家護理所、嘉基產後護理之家、職工福利委員會下轄事業單位，以及其附屬機構），除代表雇主行使管理權之主管人員，或擔任與工會職能有明顯衝突之職務，均應加入本工會。

入會流程：

至工會辦公室填寫入會申請書、會費代扣同意書，並繳交入會費1000元整，即完成入會手續，經理事會審查合格即成為本會會員。

經常會費：

每月135元，原則上由組織區域內機構發放薪資時，由當月薪資中扣繳。

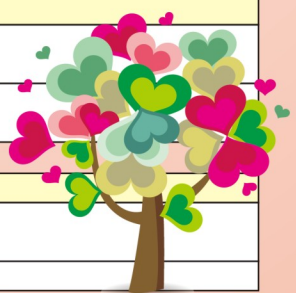


工會大事記 (2017.01-2017.03)

- 
- 2017.01.04 第一屆會員代表茶敘籌備會議。
- 2017.01.05 發佈工會第一屆（2017年）模範勞工推薦公告。
- 2017.01.07 第一屆會員代表茶敘，對象為全體理監事及會員代表。
- 2017.01.10 工會會訊第二期以電子檔發行，於官方網站之互動專區下載。
- 2017.01.17 嘉義市政府舉辦「勞動條件與勞動檢查說明會」上、下午場，工會派員參與。
- 2017.01.18 召開第一屆第六次臨時理事會，會中選拔工會模範勞工共13名。
- 2017.01.19 召開工會與人事服務中心一月份的談話會。
- 2017.01.23 與慶安生醫科技（股）公司簽訂特約商店合約書。
發佈工會第一屆（2017年）年度模範勞工當選公告。
- 2017.01.26 工會寄送電子新春賀卡「迎春納福 金雞報喜」給全體會員。
- 2017.02.06 召開第一屆第八次常務理事會。
- 2017.02.09 嘉義市政府舉辦「勞動條件與勞動檢查說明會」，工會派員參與。
- 2017.02.10 召開第一屆第二次會員代表大會暨一周年慶祝會活動籌備會議。
- 2017.02.13 工會舉辦第一屆理監事幹部訓練（2月份讀書會）
- 2017.02.14 召開調解組工作會議。
- 2017.02.15 召開第一屆第二次會員代表大會暨一周年慶祝會活動籌備會議。
- 2017.02.16 召開工會與人事服務中心二月份的談話會。
- 2017.02.20 召開第一屆第一次臨時監事會。
- 2017.02.22 召開第一屆第七次臨時理事會。
- 2017.02.24 勞動部主辦，嘉義市政府承辦「勞動基準法令研習會」，工會派員參與。
- 2017.03.01 召開第一屆第八次臨時理事會。
- 2017.03.04 召開第一屆第二次會員代表大會暨模範勞工表揚。
工會舉辦一周年慶祝活動及勞工教育課程，邀請台北市產業總工會總幹事陳淑綸講授「從熱門勞動議題看工會角色」，對象為會員。
- 2017.03.07 召開福利組工作會議。
- 2017.03.08 召開文宣組工作會議。
- 2017.03.10 拜訪高雄醫學大學附設中和紀念醫院企業工會，副理事長巫文安分享工會團體協商進程。
- 2017.03.13 工會舉辦第一屆理監事幹部訓練（3月份讀書會）
- 2017.03.14 召開第一屆第二次監事會。
- 2017.03.15 召開第一屆第五次定期理事會。
- 2017.03.20 召開組訓組工作會議。
- 2017.03.21 召開調解組工作會議。
- 2017.03.22 召開勞工教育組工作會議。
- 2017.03.23 召開職業安全衛生組工作會議。
- 2017.03.24 召開第一屆第九次常務理事會。
國立中正大學勞工關係學系師生來訪，常務理事分享團體協商的進程。
- 2017.03.29 召開工會與人事服務中心三月份的談話會。
- 2017.03.30 嘉義基督教醫院舉辦團體協商相關理論課程：「集體協商（團體協約之協商）」，邀請國立中大學副教授許繼峰，對象為工會理監事、相關代表及院方相關代表。
- 2017.03.31 召開2017年度五一勞動節活動籌備會。

2017年度工作計畫

組訓組	工作項目	工作要點
	1.按時召開會議	(1)提高會議出席率。(2)改善會議的議事效率。
	2.發展健全組織	(1)繼續推動全面強制入會。(2)促進會員對本會的認識。 (3)改善與會員的聯絡方式。(4)辦理選舉事務。 (5)強化本會理監事輪值功能。
	3.會籍管理 4.選拔模範勞工	(1)定期整理理監事、會員代表及會員的異動資料。 (1)推選優良會員，代表工會參加勞工議題相關研討會、主管機關及上級工會主辦之優良勞工選拔活動。
文宣組	工作項目	工作要點
	1.發行會訊	(1)每季發行。(2)提高內容的教育性。 (3)作為工會機關刊物，凝聚會員意識的橋樑。
	2.發行快訊	(1)機動報導院內興革利弊之議題或會務活動。(2)培養會員對於公共事務的關心與討論。
勞工教育組	工作項目	工作要點
	1.舉辦勞工教育	(1)每三個月至少舉辦一次勞教課程。 (2)用多元形式的勞工教育宣導活動來協助會員代表凝聚會員對工會的向心力。
	2.舉辦會員講習	(1)鼓勵會員參加院外講習。(2)培養會員對公共政策與事務的關心。 (3)與國際與國內的勞工團體進行經驗交流。
福利組	工作項目	工作要點
	1.職工福利事務	(1)發展職工福利事業。(2)推舉並協助勞方委員參與職工福利委員會。
	2.康樂活動	(1)安排勞動節等重要節日慶祝活動。(2)規劃假日休閒活動、舉辦會員聯誼活動。
	3.招募特約商店	(1)提供會員特約廠商優惠折扣。
調解組	工作項目	工作要點
	1.勞資糾紛處理	(1)接受會員的勞資爭議申訴，經調查確認後循求改善與諮商管道協調處理。 (2)會員的勞資爭議案件，派員擔任勞方調解員。 (3)引介社會團體之公正人士擔任勞資糾紛調解人。
	2.申訴管道宣導	(1)宣導教育會員善用院內及工會申訴制度。(2)舉辦溝通與談判方式的教育訓練。 (3)鼓勵會員透過理監事、會員代表，與單位主管進行協商。
	3.成立重大爭議案件研究小組	(1)就院內重大爭議案，組成研究小組，做出可行的解決方案，提供勞資會議勞方委員以及理監事會與院方協商之參考。
職業安全衛生組	工作項目	工作要點
	1.工作安全推廣	(1)選派代表參加勞工安全衛生委員會，督促醫院注意員工之工作環境安全，設備維護及醫療衛生等，促其改善。 (2)定期宣傳，加強會員勞工安全衛生方面之相關教育，督促員工自主關注職場環境與工作安全。
	2.職業傷病防治	(1)關心會員之勞動條件及其權益，如有發現違法或不當措施，應即刻促請醫院改善，如拒不改善即依法請求相關主管機關糾正處理。 (2)對於遭遇職業傷病與工作壓力之會員，建立申訴機制，主動協助勞資爭議處理並追蹤療養狀態，保障療養期工作權問題。
	3.勞工過勞防治與健康促進	(1)超時工作通報：延長工時通報單。(2)舉辦勞工健康促進活動。 (3)參與嘉義市勞工運動大會（每年12月）。
公關組	工作項目	工作要點
	1.維持友好工會關係	(1)參與友好工會活動。(2)寄發節慶賀卡。
	2.擴展公共關係	(1)拜會大型產業工會與團體。(2)拜會主管機關首長，交換意見。
總務組	工作項目	工作要點
	1.年度預算結算編列	(1)年度決算、收支平衡。(2)依收入狀況編入年度預算。
	2.會計帳務處理	(1)會計帳目核對。



第一屆（2017年）模範勞工表揚名單

區／組別	獲獎會員	服務單位	推薦原因
行政1區1組	黃郁惠	嘉義基督教醫院 感染管制室	一、任職逾22年，於職場上關心弱勢員工，於本職工作上盡忠職守。 二、於專業上備有論著、證照，並曾榮獲嘉義市度優良護理人員。 三、積極參與嘉基醫療短宣隊，具有高度服務熱誠。 四、於嘉基擔任職業安全衛生委員會、勞資會議及退休金監督委員會之勞方代表，另有擔任嘉義市社區醫療發展協會理事。 五、於本會籌備會期間擔任發起人，積極投入工會籌備活動、招募會員，本會成立後常反應基層員工的想法，讓本會與會員間溝通良好。
行政1區9組	李信賢	嘉義基督教醫院 附設再耕園	一、任職逾7年，持續提供專業手語翻譯服務，並進修取得中正大學語言學博士學位。 二、提供警局、地檢署、法院於夜間、假日之臨時必需性法務偵察溝通之手語翻譯服務，並取得台南高分院（檢）特約通譯聘書。第八屆國際展能節隨團手語翻譯。 三、協助建置台灣手語線上辭典、從事台灣手語相關研究。 四、具備勞動部「手語翻譯」職類乙/丙級監評人員資格，並通過審核成為題庫命製人員專業人力。 五、協助宣導工會相關事務；媒體報導手語翻譯協助佑華橡膠公司與聽障員工溝通。
行政2區2組	蔡佳玲	嘉義基督教醫院 勤務室總機組	一、積極參與學習課程。
行政3區5組	何宜洳	嘉義基督教醫院 保險業務室病歷檔案組	一、任職逾16年，主動學習專業知能，整合單位資源與醫院政策，推動單位發展不遺餘力。 二、積極深耕單位品質管理，積極參與多項品質活動運行，更活躍於品管圈活動，多次代表院方參與全國性競賽，榮獲佳績。 三、熱心服務，發揮團隊精神，激發團隊凝聚合作。 四、跨單位協調運作，促進整合性資源管理及服務效能。 五、積極進修業外知能，自主性考取品管圈輔導員證照。
行政4區1組	葉素緞	福利委員會下轄幼兒園	一、任職於嘉基幼兒園逾14年，工作期間積極、認真盡責表現優異！ 二、不吝嗇分享自身經驗、提攜新人，與同事間相處融洽，適時地給予同事幫助。 三、對於園所的教學型態改變亦能與時共進，並能適時提出建言。 四、在擔任衛生組長及消防管理人期間，敏銳及盡責地完成相關報表填報事項並統籌消防編組事宜，敬業的表現足以為同工楷模！
醫療1區1組	呂孟書	嘉義基督教醫院精神科	一、任職逾3年，任勞任怨，激勵精神科工作精神。 二、為人所不能與為人所不為，為人所不敢為，忍人之所不能忍，承擔精神科大大小小事務，無他人可及。
醫療2區1組	吳惇平	嘉義基督教醫院營養科 營養臨床一組	一、任職逾16年，擔任專責癌症臨床營養師，工作認真負責、盡忠職守，對於長官交辦任務，均能如期完成。
醫療3區2組	連昉杰	嘉義基督教醫院骨科部	一、任職逾24年，曾任骨科部主任多年，總是不辭辛苦，身先士卒，做同仁的表率。 二、帶領骨科部參加全國SNQ競賽，得到銀質標章。 三、擔任本院勞工退休金監督委員會委員，維護員工權益。
醫事1區2組	紀采岑	嘉義基督教醫院 影像醫學科	一、任職逾20年，工作期間表現優異，且不吝嗇分享經驗、提攜後進。 二、曾帶領QCC團隊在醫院品質改善及（HQIC）醫療品質獎獲獎。
醫事2區3組	林建雄	嘉義基督教醫院 復健治療科物理治療組	一、任職逾19年，致力於工作專業，對病患具高度服務熱忱。 二、積極從事本會會務，鼓勵同仁加入工會。
護理2區1組	黃秀純	嘉義基督教醫院12D病房	一、任職於22年，掌握病房所有動態，是病房、病人與工作人員可信賴的重心。 二、帶領病房護理師新人進入狀況，創造穩定的工作環境。 三、長期奉獻於護理工作，是主管的好幫手。
護理3區3組	黃麗香	嘉義基督教醫院社區 護理室居家護理所	一、任職逾14年，工作認真、態度積極負責任。 二、為人直率、正直、有正義感。 三、熱心參與工會成立籌備事務。四、榮獲優良護理人員。
護理4區2組	黃雅芳	嘉義基督教醫院神經外科 專科護理師組	一、任職逾16年，具高度服務熱忱，凝聚同儕向心力，能激發團隊精神者。 二、積極投入工會籌備活動，致力招募會員。 三、於本質份內之事勿從不懈怠輕忽。



會務報告



婚慶暨慰問金補助請領

2017年1至3月

傷病住院慰問金	補助 600元	請領4筆
婚慶禮金	補助1,200元	請領5筆
生育賀禮金	補助1,200元	請領4筆
總計補助給付	13,200元	

依本會婚慶暨慰問金補助辦法，2016年度共給付20,400元。

捐款芳名錄

2017年1至3月

林慧雯	20,000元
楊慶堂	500元
黃郁惠	1,000元
不具名3筆	800元
總計捐款收入	22,300元

感謝各界人士捐款支持嘉基工會，2016年度捐款總收入為348,924元。

工會官方網站公告

工會官網自去（2016）年7月正式上線，並於10月底於戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院O A公告開通本會網站連結。歡迎會員於官網右上方登入，獲得會員獨享資訊！

貼心小提醒：

- 一、本會官網獨立於院方網站，並提供會員專屬帳號及密碼，登入後即可進入「工會專區」及「互動專區之討論區」。
- 二、若會員從未更改帳號密碼，請點選右上方名字更新會員基本資料：
 1. 預設帳號為員編五碼、預設密碼為身份證字號，請登入後務必更改密碼，以利維護帳戶資料。
 2. 為管理會員身份，請勿更改真實姓名，可更改暱稱以匿名方式於討論區發表貼文。
- 三、若會員之會籍資料有任何變更或異動，請於官網會員基本資料中更新，並致電「分機5504」或來信「cych.union@gmail.com」告知秘書處，以利資料更新及會籍管理。





專欄文章

吶喊「從醫療中走出的工會」下行動與反思

資料來源：文宣組 編輯：白惠文



「從醫療中走出的工會」，於理監事會議在眾多的口號中被我們多數決下，選為這期會訊的口號，同時也明示了大家歷經這一年來的刻苦掙扎後，既是願景更是誓師會員的心聲。

可是嘉基工會為甚麼要從醫療中走出？這是我們文宣組會員代表的想法與對話。

【審視當今現況】

近年，醫療環境快速變遷以及醫療資源短缺，著實惡化了醫療人員的勞動權益，也衝擊到民眾就醫品質與病人安全。院方面對如此險峻的困境，除了要兼顧優質的病人服務，還得掌控成本，只能大聲疾呼要大家共體時艱。為此，眾人本著天職的使命感，認命的、超時的工作，以完成任務指派。但辛苦換來的卻是亮起紅燈的健康。神啊！救救我們吧！

或許上帝真的聽見大家的呼求，讓嘉基工會順利的在2016年3月正式成立並開始運作，為我們這些基層向院方進行有效的對話、爭取應得的權益。或許在院方看來工會是對抗的角色，但其實工會對醫院而言也是扮演著示警的角色，求學時期曾讀過一篇「指喻」，旨在提醒主事者要能防微杜漸，不要不理會自以為不是問題的問題。工會的反映就猶如是剛冒出頭的小病症，組織的管理階層若是放著不理，等小問題變成大問題，不管之後結果如何，對追求長遠發展的組織而言，終將會在內在或外在留下後遺症，不再擁有健全的經營形象及體質。

目前除了薪資議題和勞動環境及條件，需透過工會出面團體協商，另外，年初政府投下了一顆震撼彈，就是一例一休開始實施執行，造成的衝擊不單單只有資方方面，勞工一方也是，預期心理是星期六、日可週休二日。

至於醫院高層希望工會能體會到現今醫院營運困難，推出所謂的「共體時艱」唯績效主義掛帥，過往教育醫師要積極地追求服務量與高收益的治療模式，但其價值衝擊醫師的專業衡量，造成

其內在的衝突或產生了撕裂感，現醫院環繞著因斷頭而需控管醫療服務績效的氛圍，讓醫師們在思維上更加進退維谷。

「醫療中走出的工會，」維繫了醫療照護的核心價值，因為工會的立場不追求績效，講究勞動的尊嚴。

健保給付斷頭，如果醫院還是有盈餘，管理階層的思維就會是績效導向（價格與數量管控），工會不必隨之起舞（價值之堅持）。若要非營利思維落實在醫療企業上（價值凌駕價格的決定），非得在法律層面修改與執行層面上徹底落實不可！

【對話、對話、再對話】

站在天平的兩端，彼此如何透過溝通與協商的能力，與他方對話是重要的。勞工希望能賺多一點的薪水養家活口，醫院也希望能有更多盈餘來發展、宣教，因此，勞工如何增加收入、醫院又不被冠上血汗的臭名，各取所需、互利雙贏，是兩者的共同目標。

今日工會由此而生，願提供彼此協商的一個管道，期許工會能為會員爭取更多的權利及福祉，讓會員感受到身為嘉基一份子的榮耀。

我們希望醫院能：

- 1.更加尊重、更加保障員工的勞動權益：**更加尊重、更加保障員工的勞動權益：第一線員工的表現象徵著醫院的服務品質，舒適的工作環境及就醫設備代表醫院的專業形象。期許醫院透過對員工職務內容再次檢核其工作流程以符合需求，並提供安全的工作場所，確保勞工的身心健康，激勵員工讓其接受挑戰。
- 2.維持良好勞資關係：**希望醫院管理層能和工會及會員間有個平等的對話平台，定期進行互動，工會可以推派代表出席醫院管理階層會議參與決策，醫院也能推派代表出席工會會員代表大會會議，共同協商解決問題，而不是對抗性的衝突或是懲處。



3.提供教育和培訓：應向工會成員和管理階層介紹工會和醫院的合作關係的結構，目的和目標。一方面讓醫院了解如何通過合作關係方式，實現以病人為中心和合宜的醫療保健支出，一方面讓員工將他們的工作流程重組，倘若發生罷工時，在不影響醫療系統的繼續運作下，允許切割進行。

4.提供溝通平台：由於不是所有工會會員及管理者都能直接參與合作活動或會議，所以建構溝通平台讓參與的人和無法參與的人之間有積極的聯繫。例如電子公布欄，電子郵件和LINE等工具，可用於維護相關信息傳遞，並從所有工作人員獲取輸入。

你個人的財產和隱私都會被宰制與掌控，進一步受到霸凌與剝奪時，你如果希望別人聽到你的聲音，但是卻沒有任何有權力改革的團體來幫助你嗎？難道是那只是少數人的工作嗎？如果沒有籌碼我們會有談判的機會嗎？我們只要回顧到過去二十年不漲反降的薪資與被剋扣掉的資歷薪資呢？我們能夠不生氣嗎？

每個月付出少許會費的大多數人期待能透過群體的力量來行程改的機制，為的是甚麼？我想這是希望透過團結來讓弱勢方得到保障，給優勢方壓力的一種方式。

【工會與鬥會員】

工會一個名詞，為賦予其生命，走出全新的工作模式，推動簽訂團體協約的同時，會員們需要超越既有的行動模式，與院方管理階層有對話，這是一條不容易的路，但願景讓我們彼此願攜手走過。

目前，薪資議題在整體政治社會環境上，還運作不出明確加薪的論述邏輯。不過，還有遠比薪資還要重要的事情，我們還要努力去改善，那就是沒有明確定義的勞動環境與條件。隔一段時間，由工會與資方進行團體協商，進而簽訂團體協約變成最重要的事情之一，也是讓體制內的員工受到有感的保護，所能夠達成最重要近期的勞動團結實務。所有工會組織下運作成的程度好壞，直接地決定能否把握著每一個會員。

想要醫療菁英貼近第一線工作勞工的心聲，就得仰賴尊重這種公民平等相互支持的非營利性組織。但是，信賴醫療菁英也同時也有不可預測的風險，以及招募的困難度。

想要讓優秀有思考能力的人能夠發揮他們的人才與論述，就要有足夠的舞台來讓他們伸展手腳。作為工會的一員，我們觀察整個工會如同大腦與周邊神經的強化下，同時盱衡工會組織在當今社會政治氣氛下工會進退之所據，精細的程度恐怕不是一般會員為自身考量下就能照著想像直線地前進。

有時候必須採取強硬的態度、對社會拋出有合於公義公平的論述來取得相當程度的認同、觀察國家政府機器的動見觀瞻等，恐怕都是會員們必須要深思，同步進行工會聯外團結與加入國際勞工組織讓工會站到更高巨人身上，也都是讓嘉基工會在地的小組織能夠被看見，進而讓我們的聲音就由持續外展參與得以被聽見。

社會人類學家觀察到很多的部落與民族都會透過儀式（the rite of passage）來模糊階級與社會位置，以改變現有權力不對等的狀態。但是現代社會已經沒有儀式可供此類的改變，因人設事下的權力結構變得僵硬而顯得只有線性變化。然而，組織的生命力會找到自己的出路，工會的建立與其外爆性的本質就會衝撞腐敗特性的機構，把他們逐步地帶向後現代的對話。

如今，高階的管理人如果沒有具備有工會組織歷練與相關思維的訓練，就沒有能力再以人為本的創新，傾毀生滅的過程就會隨著大環境景氣的循環而遭到淘汰。要建立充滿歷史發展脈絡與改革精神諷工會，一樣需要專業職人的推動。不是自己埋頭苦幹的保守科技專業主義與科層管理組織，而是兼具有北歐lagom精神諷與日本專業精神諷的團隊勞動。



活動預告 2017.04.29 (六)

➔ 13:00

為工會五一勞動節活動。

第一場講授勞工退休金權益須知，第二場舉辦有趣的趣味競賽，誠摯邀請會員參與！

精彩的工會活動、勞工教育、及會員福利，將於工會官方網站陸續公告~

還在等什麼？趕快邀請身邊的同仁加入嘉基工會吧！



照片集錦

