



嘉基體系戴德森醫療財團法人關係企業工會

會訊 **2016** 年 **12** 月 第 **2** 期

發行人：趙麟宇

主 編：巫文安

編 輯：白惠文、黃寶芳、林庭羽、陳品羽

地址：60002嘉義市東區忠孝路539號5B，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/>



理事長報告 趙麟宇（骨科主治醫師）

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。

捐款芳名錄

2016年5月

趙麟宇 100,000元

2016年11月

賴建亦 500元

趙麟宇 100,000元

蔡翰林 10,000元

蔡黃金葉 50,000元

張鯨芬 30,000元

蔡崇榮 20,000元

巫文安 3,000元

2016年12月

蔡崇榮 1,000元

周振銘 3,000元

趙麟宇 4,494元

李世瑜 5,900元

盧彥哲 10,000元

張雅惠 1,000元

孫國紹 10,000元

感謝各界人士捐款支持
嘉基工會，截至2016年
12月底，捐款總金額為
348,894 元整。

工會大事記

2016年6月~2016年12月

- 2016.06.17 福委會特別小組會議。
- 2016.06.20 福委會特別小組會議。
針對福委會的運作缺失，工會發佈對於嘉基體系第10屆福委會選舉之說明。
- 2016.06.23 衛生福利部委外辦理「醫師勞動權益保障之醫界社會對話策略評估計畫」之專家會議，工會派員參與表達政策主張。
- 2016.06.24 集遊惡法修法聯盟召集會議討論《集會遊行法》修正草案涉及禁制區的劃設與否、如何劃設的問題。因草案版本有將醫院劃設為禁制區的提案，工會派員參與表達政策主張。
- 2016.06.27 國立中正大學勞工關係學系學生蕭林盛至本會實習。
- 2016.07.01 工會網站正式公開上線。
- 2016.07.04 勞動部委外辦理「集體性勞動法規對工會行為之評估調查」之專家焦點座談會，工會派員參與。
- 2016.07.05 工會會訊創刊號出刊。
- 2016.07.06 召開第一屆第三次常務理事會。
- 2016.07.11 工會舉辦「醫師過勞職災之認定與權益保障：以本院急診醫師腦血管事件為例」報告會，由工會暑期實習生蕭林盛擔任報告人。
- 2016.07.13 工會舉辦勞資協商經驗交流講座（一）：「簽訂團體協約之法制與實務」，邀請全國金融業工會聯合總會秘書長韓仕賢前來交流集體協商運作經驗，對象為全體理監事。
- 2016.07.14 調解組工作會議。
- 2016.07.15 福利組工作會議。
- 2016.07.18 職等職級薪俸制度理監事討論會。
- 2016.07.21 勞工團體舉辦「七天國定假日」勞工國是會議，工會派員參與高雄場。工會理事長、副理事長與董事長會面，就勞資對等協商相關事宜提出工會的訴求。
- 2016.07.22 勞動部職業安全衛生署南區職業安全衛生中心來院針對定期勞動契約進行勞動檢查，工會派員參與陪檢。工會與人事服務中心的談話會。
- 2016.07.25 工會舉辦關於職等職級薪俸制度的同仁意見收集會，對象為會員。
- 2016.07.25 國立中正大學勞工關係學系學生陳品羽至本會實習。
- 2016.07.26 職等職級薪俸制度理監事討論會。
- 2016.08.01 國立中正大學勞工關係學系學生段逸欣至本會實習。
- 2016.08.10 召開第一屆第三次臨時理事會，會中推舉第一屆會員代表選舉委員會委員。
- 2016.08.17 工會就年資津貼與職等職級薪俸制度向嘉義市政府社會處提出勞資爭議調解，於本日召開調解會議。
- 2016.08.18 第一屆第一次會員代表選舉委員會會議。
- 2016.08.19 嘉義市政府社會處來院就勞動基準法第32條突發事件延長工時進行勞動檢查，工會派員參與陪檢。
- 2016.08.31 工會舉辦勞資協商經驗交流講座（二）：「組織力與基層經營」，邀請台北市產業總工會秘書長陳淑綸前來分享工會運作的實務經驗，對象為全體理監事。
- 2016.09.04 第一屆第二次會員代表選舉委員會會議。
- 105.09.05 嘉基工會成立半年紀念日，於工會會網站發佈《嘉基工會宣傳介紹》。
- 2016.09.07 召開第一屆第三次定期理事會。
- 2016.09.09 勞動部主辦，嘉義市政府承辦「105年度事業單位勞資爭議之預防及爭議處理宣導」，工會派員參與。
- 2016.09.12 召開第一屆第四次常務理事會。
- 2016.09.14 工會與人事服務中心的談話會。
- 2016.09.22 福利組工作會議。
- 2016.09.23 勞動部主辦「105年度女性工會幹部培育訓練營」，為期兩日，工會派員參與。
- 2016.09.26 第一屆會員代表選舉投票開始。
- 2016.09.30 第一屆會員代表選舉公告當選結果。
- 2016.10.04 勞動部舉辦「集體勞資關係及不當勞動行為機制—105年度研習活動（勞方場次）」，工會派員參與。
- 2016.10.06 召開第一屆第五次常務理事會。工會與戴德森醫療財團法人簽訂團體協約（不當勞動行為裁決：OA公告使用及權限）。

工會大事記

- 2016.10.11 調解組工作會議。
- 2016.10.16 雲林縣醫療服務人員職業工會辦理「台灣醫療勞動人權研討會」，理事長受邀為主講人。
- 2016.10.19 召開第一屆第四次臨時理事會。
- 2016.10.22 工會舉辦理監事教育訓練：「勞資爭議態樣與處理、工會幹部談判技巧實作—探討勞資協商各類型態」，邀請國立中正大學副教授許繼峰，對象為全體理監事及會員代表。召開第一屆第一次會員代表大會。工會舉辦勞工教育：「勞動法與勞資關係實務」，邀請勞動部勞資爭議調解人郭建位，對象為全體理監事及會員代表。
- 2016.10.26 勞動部派員入廠輔導，輔導工會團體協約之簽訂，對象為常務理事。
- 2016.10.27 嘉義基督教醫院OA公告掛網嘉基工會網站連結。
- 2016.10.31 國立中正大學法律學系辦理「因應部分時間工作議題的策略發展與現實況範探討」及「我國勞資會議規範與之探討分析」之兩場焦點團體座談會，常務理事受邀為訪談人。國立中正大學勞工關係學辦理「醫療服務產業勞資關係的推展—工會的角色」之講座，常務理事受邀為主講人。
- 2016.11.02 工會與人事服務中心的談話會。召開第一屆第六次常務理事會議。
- 2016.11.04 召開第三屆第一次勞資會議勞方代表選舉委員會。
- 2016.11.11 召開第三屆第二次勞資會議勞方代表選舉委員會。
- 2016.11.14 工會舉辦嘉義基督教醫院第三屆勞資會議勞方代表選舉，於本日公告當選結果。
- 2016.11.16 召開第一屆第五次臨時理事會，會中推選嘉基勞工退休準備金監督委員會勞方代表6名。
- 2016.11.22 召開第一屆第七次常務理事會議。
- 2016.11.23 工會與人事服務中心的談話會。
- 2016.11.24 召開第一屆第一次團結基金管理委員會。
- 2016.11.28 文宣組工作會議。

- 2016.11.29 福利組工作會議。
- 2016.12.04 嘉義市政府舉辦嘉義市105年（第32屆）勞工運動大會，工會派員參與；競賽總錦標名次為第8（共26隊參與）、男子拔河獲得第6名、趣味大隊接力獲得第4名、趣味競賽之時代巨輪及研究發展皆獲得第4名。
- 2016.12.06 調解組工作會議。嘉義市政府社會處來院進行勞動檢查，工會派員參與陪檢。
- 2016.12.07 召開第一屆第八次常務理事會。第一屆會員代表茶敘籌備會議。
- 2016.12.14 工會與人事服務中心的談話會。
- 2016.12.21 召開第一屆第四次定期理事會。嘉義基督教醫院召開勞工退休準備金監督委員會新舊任代表交接會議，工會派員參與。
- 2016.12.26 工會舉辦勞工教育：「捍衛工作權 從自己開始」，邀請勞動部勞資爭議調解人郭建位前來說明勞動基準法修訂條文，對象為全體員工。

新任理事及會務人員介紹

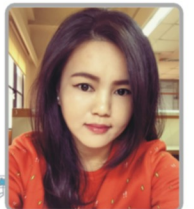


行政部門
理事 吳艾雯

新任
理事
(遞補)

會務人員

秘書
林庭羽 (Chloe)



會務人員

秘書
陳品羽 (小雨)



辦法公告

嘉基體系戴德森醫療財團法人關係企業工會（以下簡稱本會）於2016年10月22日召開第一屆第一次會員代表大會，會中通過以下辦法，公告會員周知。

團結基金支用辦法

民國105年10月19日第一屆第四次臨時理事會通過全文8條 民國105年10月22日第一屆第一次會員代表大會通過全文8條

- 第1條 本辦法依嘉基體系戴德森醫療財團法人關係企業工會（以下簡本會）章程第36條訂立。
- 第2條 團結基金經費來源如下：
（一）會員入會費與經常會費之15%，依當月實際會費收入於該月提撥，上限為二百萬。
（二）指定投入該基金之捐款。（三）基金孳息。
- 第3條 團結基金運用範圍：
（一）依據《勞資爭議處理法》為爭議事項所衍生之費用。（二）經會員（代表）大會或本會團結基金管理委員議決支付之費用。
- 第4條 會員參加本會活動遭處分情況下之基金動支原則：
（一）本會會員參加本會之活動（已應盡義務，未能歸責於會員），因而遭免職處分者，除本會派員前往慰問外，以遭免職前六個月平均工資給付，並給付訴訟期間之訴訟費及律師費，直至復職、就業或至本會工作。
（二）本會會員參加本會之活動（已應盡義務，未能歸責於會員），因而遭曠職或行政處分者，除本會派員前往慰問外，依左列規定給付：
1. 曠職：全天為其一日所得，半天為其半日所得。 2. 降薪：補六個月薪資差額。 3. 記過：記大過5000元、記小過3000元。
4. 罰薪：2000元。 5. 申誡：2000元。 6. 其他：由秘書處提報基金管理委員議決。
- 第5條 本會發動罷工時之基金動支原則：
（一）本會罷工凡達十日以上，且跨越正常支薪日時，由本基金依罷工日數發給罷工會員罷工津貼。唯建立罷工線或罷工現場時，應依據會員實際簽到簽退日數支給。
（二）每日罷工津貼，依每人每月繳交之會費兩倍計算，按日計給，至少每五日發放一次。
（三）本會罷工時，應將罷工期間薪資列入罷工訴求，盡可能爭取以資方同意支付罷工薪資作為結束罷工的條件之一。如成功爭取到罷工薪資，會員應於支薪時將所支領之罷工津貼歸還本基金。
- 第6條 團結基金之部分或全部，可以定期存款方式儲存。
- 第7條 團結基金之收支應編製報表，每年應將結存及使用情形向會員（代表）大會報告，並在本會網站刊登。
- 第8條 本辦法經本會會員代表大會通過後公布施行，修正時亦同。

模範勞工選拔暨獎勵辦法

民國105年10月19日第一屆第四次臨時理事會通過全文9條 民國105年10月22日第一屆第一次會員代表大會通過全文9條

- 第1條 為鼓勵會員敦品勵行、充實自我專業、提振團隊士氣、增進團隊形象，特訂定本辦法。
- 第2條 凡本會會員入會滿半年者，均得被推薦為模範勞工，會當選過者五年內不得再為被推薦人。
- 第3條 被推薦之模範勞工至少應有會員代表一人推薦，每位會員代表推薦人數以不超過二人為限。
- 第4條 被推薦人資格選拔標準如下：（一）品性純厚，凝聚同儕向心力，激發團隊精神者；（二）推動本會會務上有特殊貢獻，表現優良者；（三）致力於本身專業的進修研究，使團隊受益者；（四）具高度服務熱忱，積極從事本會會務者；（五）增進本會之團隊形象者；（六）參加勞工權益相關活動，或有教育證明者；（七）勞工相關比賽得獎者，以獎狀為憑；以上各款，應附列具體事蹟。
- 第5條 被推薦者，由理事會選拔。
- 第6條 選拔人數按選拔時總會會員人數計算，每百人取一名，不足百人時，四捨五入，並按會員人數比例分配名額。
- 第7條 當選為模範勞工者，於本會會員代表大會上接受表揚，每名發給一千元禮金及獎狀乙幅，以茲鼓勵。
- 第8條 當選者除由工會自行表揚外，並由理事會就當選人中推派數名（依名額定之），參加主管機關或上級工會主辦之表揚大會。
- 第9條 本辦法由本會理事會制訂，經會員代表大會通過後施行，修正時亦同。

婚慶暨慰問金補助辦法

民國105年8月10日第一屆第三次臨時理事會通過全文6條 民國105年10月19日第一屆第四次臨時理事會修正第3條、第4條 民國105年10月22日第一屆第一次會員代表大會通過全文6條

- 第1條 為健全本會會員福利事業及互助制度管理，特訂定本辦法。
- 第2條 本辦法之補助對象限本會會員。
- 第3條 本辦法之補助範圍共有以下四項目。
一、傷病住院慰問金。 二、婚慶禮金。 三、喪葬慰問金。 四、生育賀禮金。
- 第4條 本辦法補助各項目之內容要點如下：
一、傷病住院
（一）本會會員因傷、病住院三日(含)以上者，經向本會提出申請，由理事長(或委請理監事、總幹事)代表本會，於住院期間，致贈慰問金600元。
（二）如已出院，應提供適當證明文件，如：收據、住院證明等之一。
（三）申請期限為住院發生日起二個月內。每年度僅得申請一次，第二次發生時，則以慰問卡表示。（四）會員入會須滿三個月以上使得申請。
- 二、婚慶
（一）本會會員結婚，經向本會提出申請，由理事長(或請理監事代表、總幹事)代表本會，致贈禮金1,200元，會員申請每人以一次為限。
（二）夫妻均為本會會員者均可申請。（三）申請時，應提供適當證明文件，如：喜帖、結婚證書影本等之一。
（四）申請期限為結婚日起一個月內。（五）會員入會須滿三個月以上使得申請。
- 三、喪葬
（一）本會會員身故，經家屬向本會提出申請，由理事長(或指定理監事代表、總幹事)代表本會，致贈家屬慰問金1,100元或等值之食品，並由理監事代表至告別式慰問（限嘉義縣市地區）。（二）申請時，應提供適當證明文件，如：訃文、死亡證書等之一。
（三）申請期限為身故日起二個月內。
- 四、生育
（一）本會會員本人或其配偶生育，經向本會提出申請，由理事長（或委請理監事、總幹事）代表本會，致贈子女生育慶賀禮金1,200元，每次生產以請領一胎為限。（二）夫妻均為會員者，僅由一人申請為限。（三）申請時，應提供適當證明文件，如：出生證明、戶口名簿影本等之一。
（四）申請期限為分娩日起三個月內。（五）會員入會須滿三個月以上使得申請。
- 第5條 本辦法之洽辦單位為本會秘書處。
- 第6條 本辦法經理事會決議通過後公告施行，修正時亦同。

- 辦法公告 -

會員申訴辦法

本會於2016年12月21日召開第一屆第四次定期理事會，會中通過會員申訴辦法，並於工會網站公告。

民國105年10月19日第一屆第四次臨時理事會通過草案全文10條

民國105年12月6日調解組工作會議修訂全文11條

民國105年12月21日第一屆第四次定期理事會通過全文11條

- 第1條** 嘉基體系戴德森醫療財團法人關係企業工會（以下簡稱本會）為昭示申訴會員與本會之權利與義務，確保個案申訴之工作進度及成果，特制訂本辦法。
- 第2條** 本會會員遇有勞動權益爭議時，依本會申訴辦法及申訴流程向本會提出申訴。
- 第3條** 會員進行申訴時應填具申訴申請單及委託書，簽名後送至本會，本會蓋章完後，委託書即正式生效，秘書處將進行後續分案處理。
- 第4條** 本會收存之申訴申請書及委託書，會依案建檔保存7年，並因應個資法列管保密。
- 第5條** 申訴會員應備妥與申訴案件相關之各項佐證資料乙份，交由本會進行相關調解、調查及佐證使用。
- 若因故未能提供者，其後續處理若遇未盡之事項，本會得終止提供服務。
- 第6條** 本會受理案件，秘書處進行審查程序後，於3個工作日內回覆結果。開案成立後將由本會秘書處與申訴會員聯繫相關事宜。
- 第7條** 本會開案之相關申訴案件，將協調調解組處理申訴案件之相關事宜，並召開調解組工作會議討論及處理。
- 第8條** 本會得依申訴案件複雜程度邀集相關人員逕行調解。
- 第9條** 本會調解組應於理事會進行工作報告。
- 第10條** 申訴會員對於本會之調解結果，若接受後應具名結案，申訴會員得申請處理結果。若對處理過程之相關人員有所疑義，得向本會監事會投訴，或撤回對本會之委託。
- 第11條** 本辦法經本會理事會通過後實施，修改時亦同。

★★★申訴人注意事項★★★

- 一、本申訴申請表限會員使用，非會員、匿名者或未簽名者將不予受理。
- 二、依本會申訴流程及申訴辦法申請，填妥會員申訴申請表及委託書後，繳交必要附件資料（申訴案件相關之各項資料乙份）。
- 三、填寫完後，可選擇下列遞送方式，傳送後須者致電本會確認。

1.傳真至本會：(05)276-0853 2.Mail至本會：cych.union@gmail.com

3.寄信至本會：60002 嘉義市東區忠孝路539號 4.親自送至本會。

四、本會聯絡方式：院內分機5504、公務手機0905-232



會員申訴申請表及委託書
請至工會網站下載

醫師過勞職災之認定與權益保障

-以嘉基急診醫師腦血管事件為例

實習
報告

壹．嘉基急診科陳醫師事件背景

嘉義基督教醫院急診部陳醫師，在嘉基醫院擔任急診醫師已有兩年。陳醫師在6月25日值完大夜班（凌晨12點到早上8點）後，一早搭火車返回高雄住處時，於岡山火車站因腦出血導致昏倒，經送往岡山秀傳醫院救治後再轉送回嘉基醫院接受急診。電腦斷層診斷顯示，陳醫師有硬腦膜下腔出血、蜘蛛膜下腔出血情形，幸好出血量不大，也未有持續出血情形，無須開刀，意識恢復後，能認得家人跟同事，肢體功能也未受影響。目前陳醫師情況已好轉，經觀察後由加護病房轉往一般病房，現已出院休養。

雖陳醫師人尚無大礙是不幸中的萬幸，然而，此事件又讓醫師血汗過勞的議題再度被關注，醫師血汗的情況亦早已不是新聞。賴昭翰、李政昌（2015）便指出台灣病床醫師比例遠低於先進國家，每百床病床醫師英國為92人、美國為79人、台灣約只有27人；每萬人口醫師密度希臘為61人、德國為38人、台灣只有18人；每萬人口護理人員密度瑞士為166人、德國為114人、美國為112人、日本為100人、而台灣為50人。然而，台灣平均每人每年就醫次數卻高達15次，為世界之首。

反映在如此極端的數據上，台灣醫護人員超時工作已是普遍現象，許多團體如台灣醫療勞動正義與病人安全促進聯盟（醫勞盟）皆對此種現象提出批評，醫療人員超時工作所可能導致的醫療風險，會危及病患與其自身的安危。以陳醫師所服務的急診專科部門而言，急診醫師需全年24小時輪流值班，工作性質具有高危險性的風險，如面對高度傳染之疾病、危險有害物質、特殊個案情况等。在原本已充滿壓力的工作環境下，若又長期累積過多的工作時數，將可能對醫師帶來健康上的負面影響，同時也可能導致醫療上的錯誤而產生醫療糾紛。

Veasey, Rosen, Barzansky, Rosen, & Owens（2002）便指出慢性睡眠不足所造成的影響是會逐漸累積的，這種情形不論是健康的成年人、住院醫師或是醫學生都會發生。Yang, Li & Wei（2007）在當時的研究就顯示了，國內醫師過勞的情況，住院醫師每周平均工時為112小

► 蕭林盛（國立中正大學勞工關係學系學生）

時，主治醫師為89小時，遠遠超出其他產業。許多研究亦證實了，醫師的過勞情況與工作時間的長短有著顯著相關（Goldberg et al., 1996; Shanafelt et al., 2012; 唐莘嵐、鄭博文、簡瑞騰, 2014）。而早期的一篇醫學研究早已指出，在持續10至16小時的清醒不眠狀況下，每小時降低的行為能力，約等於血中酒精濃度每增加0.004%所降低的行為能力；而在連續17小時不眠狀態的行為能力，則如同血中含有「0.05%」的酒精濃度時的行為能力障礙；而在連續24小時不眠狀態下的行為能力，則如同血液中含有「0.1%」的酒精濃度時一般低落（Dawson & Reid, 1997）。

藉由上述可知，長時間的工作對於醫師而言，存在著許多面向的影響，除了可能影響其在執行醫療時的判斷能力外，同時會對其身體造成健康上的危害，長期而言可能導致職業災害的發生。然而，目前屬於醫療保健服務業的醫師尚未被納入勞動基準法的保障，無論是在工時或休息時間上都不受勞基法的約束，如有發生疑似過勞而導致的職業災害，首先會面臨是否被承認具有勞工的身分，接著會面臨是否受勞保職災的保障等，進而影響後續的各項職災給付與責任歸屬問題。因此，在改變目前醫師尚未被納入勞基法保障的問題之前，醫師若發生了職業災害，將會面臨哪些法律上的適用問題、該如何保障自身的權益、過往是否有相關案件可以依循，未來在制度上又有哪些需改善之部分，本研究透過文獻上的回顧加以彙整並提出建議。

（完整報告全文請見工會網站）

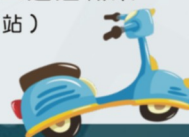


實習
報告

[職業災害之權益保障：通勤災害]

► 段逸欣（國立中正大學勞工關係學系學生）

通勤災害是最常見的職業災害，根據勞工保險局統計，我國104年度7月至12月職業災害核定件數為30,089件，其中，上、下班通勤災害佔給付人次的33%（約9907件）。然，目前政府的法令對於通勤災害的認定，除發布相關解釋令外，並沒有一致性的法律標準。僅有勞工保險條例所制定的「被保險人因執行職務而致傷病審查準則辦法」將通勤災害視為職業災害。勞工一旦不幸遭遇職業災害，往往會因中斷工作收入而使勞工及其家屬的生活陷於困頓。因此，我國勞工保險基於保護勞工之立意，提供職業災害保險給付，其保險的投保費用由雇主全額負擔。此外，我國勞動基準法第59條職業災害之補償方式亦規定，職業災害係採無過失責任主義，意即雇主無論對於勞工業務上災害之發生有無故意或過失責任，皆應負擔補償責任（鄭津津，2009）。若雇主涉及侵權行為，如：未盡力維護勞工的工作安全，還必須負擔民法上的損害賠償責任。本文彙整勞工保險、勞動基準法相關法規，輔以案例說明，提供勞工遭遇職業災害時所能救濟之途徑，盼勞工能更进一步瞭解自身權益。（完整報告全文請見工會網站）





來賓文章

文／李俊侶（嘉義市立法委員）

嘉基體系戴德森醫療財團法人關係企業工會的成立，代表醫護人員對於提升勞動條件與保障工作權益的努力，又再往前跨出一步。未來包括嘉義基督教醫院、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，以及其附屬機構的職員都能加入工會，進而形成團結一致的力量。

社會的發展往往是由不同的力量之間，或是相互抵銷，或是推波助瀾，或是競爭合作而推動。近年來台灣社會一方面由於經濟成長與開放，導致許多社會價值淪於商業化，其中與醫護人員切身相關的即是醫療行為的商業化：醫療服務變成以營利為主要目的；醫病關係則成為醫護勞務服務與消費者之間的關係。另一方面由於消費者意識抬頭，病患對醫者的要求越來越高，也形成醫護人員龐大的壓力，遇到醫療糾紛甚或是訴訟，更成為醫護人員不得不考量的潛在風險成本。第一線醫護人員處在院方（資方）與病人（消費者）中間，以勞方的角色來面對這些問題與挑戰，往往只能被結構性的困局所圍，缺乏解決問題的動能，被迫只能在自我剝削與病患權益之間作抉擇。

作為一位立法委員，我樂見嘉基體系依據工會法及工會法施行細則暨相關法令的規定成立工會，此舉不只將照顧到嘉基體系三千多位員工的基本權益，也能形成勞資雙方談判妥協的重要基礎。對於現下所遇到的醫護人員勞動問題，乃至於政府的長照與健保制度的改革，都有莫大的助益與示範效果。

最後，一個工會組織的運作，資訊的公開與溝通是必備的基礎，工會會訊秉持此理念而創辦，自然是順應會員知的權利，也符合工會成員的期待。未來工會的茁壯仍須仰賴成員之間相互支持，必要的監督更不能少。循此種種，會訊都是凝聚共識、訊息傳達不可或缺的媒介，也是工會成員團結發聲的象徵。期許工會會訊能在團結工會、促進勞權的道路上發揮最大的功能與角色！



嘉義市立法委員李俊侶蒞臨
本會第一屆第一次會員代表大會



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1,000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。



醫療改革上中下

上

政策制定 財團醫院的本質與改善

白惠文理事（老人醫學科主治醫師） 資料來源：理事會

在台灣因為法人董事會設立的制度問題與健保總額制度的費局醫療環境，醫療財團法人除了望文生義之外，逐步地被用來賺取更大量的健保資源與管理血汗勞工而稱著，而完全違背了以公益為導向的初心。

當初大家所熟知的醫療社團法人類似一般企業，盈餘可分配，醫療財團法人則具公益性質，例如長庚醫院由台塑集團捐贈成立，享有稅負優惠，盈餘不得分配。但是，是否意味著這就無法達成任何盈餘利潤（又稱醫療剩餘）的轉移了嗎？但以二〇一四年統計為例，卅九家醫療財團法人占了健保給付達四分之一，且外界屢屢質疑日益商業化、營利化，甚至透過許多手法將所獲利潤轉出。

此外，普遍存在的「萬年與近親繁殖的董事長、董事、院長」等之產出及運作之方式每家醫院都不盡相同。最近一年來國內高醫董事會的內部糾紛，導引出多年來財團經營醫院董事會法制性的問題。熟知財團運作的管理高層的近親繁殖，很少考慮外界的不良的觀感，普遍都有黑箱作業與對內對外不同說法二套的厚黑學。

衛福部因此邀集各界討論、研擬《醫療法》部分條文修正草案，強化管理。最近為改善醫療機構結構及工作環境，衛福部上週五審查通過《醫療法》部分條文修正草案。衛福部醫事司長石崇良表示，草案近期就將送政院審查，希望本會期送立院，由於已列優先法案，有機會本會期三讀通過。

(<http://m.ltn.com.tw/news/life/paper/1038018>http://news.cts.com.tw/cts/society/201610/201610031804466.html#.V_ONH-B97Dd)

總結這次修法的內容與可能的效益：



有關財務管理的制度：

躋醫院在完納稅捐、彌補虧損等事項後，年度結餘優先用於提升員工待遇及補充短缺人力，改善醫護工作待遇福利躋捐贈動產達一定數額須報衛福部，針對部分醫療法人以捐贈名義將醫院獲利轉給其他關係單位，例如學校或基金會等，修法案要求醫療法人對外捐贈動產達一定數額時，須報衛福部核准要求醫院財報每年公開，若有不實，醫院及簽證的會計師予以連坐懲處

有關董事會的部分：

- 終結醫療財團法人「萬年董事長」制度
- 規劃醫療財團法人董事會董事長限連任一次，醫療財團法人董事長不得兼任社團法人董事長，以免將原本不得分配的財團法人盈餘轉手給醫療社團法人，掏空資金
- 強制開放員工參與董事會，董事會須納入社會公正人士、員工代表
- 為加強醫院管理，醫療法人均須設置監察人，且監察人與董事間不得有配偶或二親等內親屬關係

新聞中也表達了醫勞盟理事長張志華及醫改會副執行長朱顯光對修法的意見，董事會的員工代表應有明確遴選辦法，例如排除主管職或要求成立工會推選代表等，以確保代表性。似乎沒在這幾項修法之中，可能還會留給資方極大的操弄權力。要求設有薪酬委員會辦理提升員工薪資待遇及補充人力事項，政府也應派公益監察人或董事監督，以落實修法原意。除了政府的人選之外，如果完全由工會來執行應該不會有問題。

欣見衛福部醫事司近日擬定醫療法部分條文的修正草案，將強制開放員工參與董事會、醫院收入結餘須用於醫護加薪等等。然而，誰是財團法人醫院的員工代表？誰為員工爭取權益，改善血汗處境？就不是單單修改醫療法就能夠改變現有醫護血汗勞動的現況，還需要廣大的醫護勞動者的團結聯盟，而其中最重要的基礎就是要成立工會，有工會才能成事。

中

工會普遍的建立，聘僱關係中勞工協商的最大後盾

但是配套措施在哪裡？有配套措施才能幫助本法案，達到將醫院結餘，分配給員工，改善醫療從業人員的良好用意。修正條文所謂，董事會需納入社會公正人士、員工代表等。令人好奇，誰是員工的代表？當資方指定的董事才算數呢？還是具有社會對話，團體協商權的工會才算？（事實上，本院的工會雖然歷經市政府的調解人說明，院方依舊擺出工會不能代表所有員工的爛態度。）員工，在當前台灣的醫療產業，從來都是模糊不可見，甚至被刻意忽略的一群人！但是這個法案偏偏立意要改善他們的處境，豈不是很弔詭？

目前的體制下，醫療財團法人董事會已經有醫院院長、副院長、人資與人事首長參與，但是他們並不是員

工的代表，他們身負管理職責，屬於資方，並不代表勞方。要改善員工待遇，合理分配盈餘，國際勞工組織主張要有勞方、資方與政府三方來參與社會對話。工會代表勞工行使集體協商，最具備參與董事會，協商盈餘的法定的代表性。但是對比目前現實沒有太多工會的醫院，絕大部分的醫院員工只能畫地自限，任由資方進行操控。兩者相去甚遠。實際影響本法案是否可以達成其預期的目標。

如果員工代表沒有清楚的界定，本法案即使通過，只是讓資方以員工代表的身份，在董事會有更多的席次。法案原意保障員工權益，改善員工待遇，將更不可能達成。雖然目前國內醫院的工會屈指可數，至少本法案中的員工代表應當將工會成員優先納入，並且排除資方的管理階層，方能收到立法的成效。所以衛福部的醫事署，忽略工會，只提員工，究竟是為資方服務呢？還是為著大部分沒有工會的醫院來解套呢？

有工會沒工會差很大！那些沒有工會的企業還是不能改變些什麼，只是沒有想到過去整個社會綿密的法制面對勞工竟然都是極為不利！若非由工會指派特定比例人選，可能只是政策美意而已。另外，如有工會保障人數，資方還是可透過扶植傀儡工會提出人選。要想避免醫院資方採取不當的勞動行為，要讓員工從董事會就有參與的機會開始，而員工與資方的博弈溝通，也僅是在現有健保總額困境下的紅海狀態。如果，醫院的資方能夠認同工會作為企業進步的誕生與象徵，與工會簽訂勞資合議後協約，穩定勞資關係，進而能進入健保署內的"健保會"，以工會代表爭取勞動權益，才有可能可以創造多贏的藍海策略。

下 民眾的認知與教育

協商、爭議、團結等勞動三權，雖說是已經有法律架構在合法的基礎，但是我們從過去的歷史上知道無論是婦女兒童勞動、種族歧視勞動、惡劣的勞動條件...等等的歷史性改革都是來自於一群忍無可忍的勞工，與同情勞工處境的人們一起發動的抗爭活動，進一步影響了全世界對合理勞動條件的重視與調整；而每一次資方的說詞就是被寵壞勞工興風作浪，以至於產業外移與國家經濟崩潰完蛋。這些影響到全界的變革當時都是"不合法"的！這也為甚麼認識作為勞動者建立有歷史觀的勞動意識，進而學習了解勞基法與勞動關係法，當我們與資方做協商談判訂定勞動契約時了解自身的籌碼與不足，有其重要的關聯性！這都不是能快速製成的，需要一次又一次的整合、互動、與平等對話中得到成長。

還未成立工會之前，也會有人質疑批評工會是由醫師帶頭，但是最後也是多職種勞工成立工會，而不是由醫師單一職業主導。事實上，非醫師的理事甚至直言說，若不是有醫師願意犧牲自我時間與精神加入工會的發起成立，其他勞工也不敢加入。反省當時後的形成脈絡與非博弈性質運作的歷程，所有的發起人與理事都必須抱持不是為了自己利益發言的心態來加入服務工會會員。同時，也希望會員對自身利益注重與討論，同時從工會的活動中認識勞動者間的互酬性與避免用消費心態上來要求工會。

此外，我們以一個地區的工會，草創之初，我認為應該努力在實際的議題上，做出一些成績。由一個一個實質的問題解決達成典範。我覺得類似像公共政策的意見，應該討論後做簡單的表述。從透過這種自我表述的機會可以建立一種可既視形象的建立，有點像是電視廣告反覆地出現。這種由內而外，著重連結的感覺，也是維持組織活力的原因之一。但是也會有副作用，在社群網站裡要搶佔議題的發言權當然非常重要，但是我們不能像其他團體憑空論述。如果我們只說不做，是會被屏棄的；與我們切身相關的議題，如颱風假，我們若發言很有影響力。我們在爭取的年資議題，還有護理人員交班計入工時，都可以成為社會各行業的仿效對象。

我們有許多議題的確可以快速反應，但是水能載舟 亦能覆舟，如果反應錯誤，也可能遭致酸民攻擊。目前雖然有些工會(包含我們的工會)已經贏得實質的進展，但是我們常常在想甚麼才是一個工會的典範？可以教育社會大眾，到達一個工會可以做什麼？可以有什麼可能性。這會是我們的優勢。不然，廣大醫療機構勞工目前並沒有一個角色的範本可以學習。

1. 醫療法第五條：

a. 本法所稱醫療法人，包括醫療財團法人及醫療社團法人。本法所稱醫療財團法人，係指以從事醫療事業辦理醫療機構為目的，由捐助人捐助一定財產，經中央主管機關許可並向法院登記之財團法人。本法所稱醫療社團法人，係指以從事醫療事業辦理醫療機構為目的，經中央主管機關許可登記之社團法人。

2. 醫療法第三章，有醫療法人明確細則。

3. 醫療財團法人係屬於所得稅法第11條第4項規定之教育、文化、公益、慈善機關或團體，如符合行政院發布之「教育文化公益慈善機關或團體免納所得稅適用標準」者，其本身之所得及附屬作業組織所得，除銷售貨物或勞務之所得應課徵所得稅外，免納所得稅；其銷售貨物或勞務之虧損，如符合所得稅法第39條但書規定，可適用盈虧互抵。惟依規定免設置股東可扣抵稅額帳戶，並無兩稅合一之適用。

4. 至於醫療社團法人依醫療法規定其結餘可按出資比例分配予社員，因此具有營利之性質，屬於所得稅法第11條第2項規定以其他組織方式成立之營利事業，故應依一般營利事業適用所得稅法有關兩稅合一規定，且可比照公司組織適用盈虧互抵之規定。

5. 備註：團體協約法第六條第一款：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」



勞工教育



秘書處

工會於7月13日舉辦勞資協商經驗交流講座（一）：
「簽訂團體協約之法制與實務」，邀請全國金融業工會聯合總會秘書長韓仕賢前來本會交流集體協商運作經驗。

勞資協商經驗交流講座（二）：「組織力與基層經營」工會很榮幸邀請到台北市產業總工會秘書長陳淑綸，於8月31日前來分享工會運作的實務經驗。講師藉華航空服員罷工、高鐵工會要求返還積欠加班費、台鐵工會串聯中秋合法休假等事件，來討論這些公共服務產業的勞資抗爭。工會發起這些抗爭，不僅要處理會員共識的凝聚、資方的壓力，還要面對當爭議行為影響公眾安全與生活便利時，該如何獲得社會的理解與支持。而嘉義基督教醫院正屬於醫療公共服務產業的一環，這些事件也帶給我們於組織動員上很好的啟示。座談中，我們學到了三件事情：

（一）不分你我，每件小事都是所有人的大事

在工會中並不分你我、性別、職級、年齡，我們要將大家的意見匯聚起來，彼此關心與承擔，而非讓各個職務自己去爭取權益。工會是一個勞工的集合體，我們的工會是由1,300位左右的勞工辛苦建立而成。今日，我們能成功爭取到權益絕對不是幹部們的辛勞，而是所有願意站出來為工會服務、幫助工會、力挺工會的會員。

（二）每個小行動都是凝聚會員動能的關鍵

講師舉例，華航工會第三分會曾訴求廢除高跟鞋，讓員工可以自購皮鞋。因此他們發起行動，要會員一起來計算穿著高跟鞋工作的時間與里程數。這些小行動正是凝聚會員的力量，讓大家一起來關心及正視缺少一雙舒適的鞋子所造成職業傷害的問題。工會現在更要努力地「刷存在感」，走入員工的身邊，讓大家認識我們，處處感受到工會的存在。藉由一次又一次的行動，掌握會員真實的反應，培養會員對工會的信心與團結。

（三）公共服務產業的勞工不該被道德綁架

講師提及，常聽聞大眾對於公共服務產業發起抗爭行為採取較保守的態度，尤其在醫療產業，大眾往往將「醫德的光環」加諸在醫護人員身上，擔心抗爭行動將影響病人的權益。然而，醫護人員與病患的利益並非是零和的賽局，醫師與護理師若能獲得合理的工作時間與充分的休息，淺看似乎是在爭取自己的勞動權益，更深的意涵為解決醫護血汗的問題，如此才是保障大眾的醫療安全，讓病人獲得更好醫療照顧的途徑。

提升勞權意識，追求更好的勞動權益，是你我的責任。而這些權益不會憑空而降，爭取的第一步就從加入工會做起！

理監事教育訓練：「勞資爭議態樣與處理、工會幹部談判技巧實作」

工會於10月22日上午安排勞工教育課程，邀請國立中正大學勞工關係學系的許繼峰副教授，為我們講授勞資爭議的意義、類別與處理。講師運用深入淺出的方式，使我們了解我國勞資爭議處理制度，按爭議性質分權利事項與調整事項的類別，又按爭議當事人分個人爭議與集體爭議，故爭議行為的不同，所運用的方式也不一樣。而在我們認識完了勞資爭議的處理原則後，老師接著要我們分組演練，先了解集體協商的規定與整合式談判的技巧，就議題各扮演勞方與資方，從中學習如何使用策略以創造價值，盡可能為雙方創造最大價值，為自己爭取最多利益。



勞工教育：「勞動法與勞資關係實務」

工會於10月22日下午邀請勞動部勞資爭議調解人郭建位老師，為我們講解「勞動法與勞資關係實務」，從勞動基準法近期部分修正，包括：基本工資現階段調整，最低服務年限之約定，離職後競業禁止條款等以及勞動基準法施行細則部分修正，講師都為我們一一講解並提供案例分享與解說，給我們實務見解上的觀念。

工會於12月26日舉辦勞工教育：「捍衛工作權 從自己開始」，邀請勞動部勞資爭議調解人郭建位前來說明勞動基準法修訂條文。



第一屆會員代表大會代表名單

本會於2016年9月30日完成第一屆會員代表選舉，當選會員代表71名及候補會員代表20名。

行政部門				
行政1區	組別	單位	當選代表	候補代表
行政、社區	1組	品管中心、秘書組、感染管制室	陳麗女	陳淑幸 陳宏 詹美利
	2組	傳播室、社工室、人培中心、院牧部	許祐斌	
	3組	醫研部、教研中心	李英瑞	
	4組	各科研究助理	林金燕	
	5組	社區健康部、健康管理中心	曾曉伶	
	6組	社區服務部、早療中心	邱于倩	
	7組	縣居服中心	黃麗娟	
	8組	市居服中心	林瑛玟	
	9組	再耕園	吳艾雯	
	10組	長青園	彭沛宸	
行政2區	組別	單位	當選代表	候補代表
總務處	1組	工務室、資材室	胡龍輝 楊慶堂	鄭雍謂
	2組	庶務組、傳送組、環管組、總機組	黃淑雲	
	3組	車輛管理組	王國華	
	4組	駐衛警察組	賴信榮	
行政3區	組別	單位	當選代表	候補代表
營運處	1組	企劃室、資訊室	李嘉峻 劉偉正	黃寶芳
	2組	住院事務組、急診室務組	童建源	
	3組	門診事務組	姚佩廷 周妙玲	
	4組	病歷管理組、申報組	林荻雲	
	5組	病歷檔案組	范勝雄	
行政4區	組別	單位	當選代表	候補代表
福委會 產後護理	1組	幼兒園	曾筱涵	從缺
	2組	產後護理之家	程心怡	

醫療部門				
醫療1區	組別	單位	當選代表	候補代表
獨立科 中醫部	1組	皮膚科、耳鼻喉科、家醫科、眼科、醫美中心、精神科、靜脈營養中心	李成茂	吳雨軒 吳秉蒼
	2組	癌症中心	陳姿君	
	3組	牙科	林蔚庭	
	4組	麻醉部、手術技術組、麻醉技術組	劉啟亮	
	5組	中醫部	方文玲	
醫療2區	組別	單位	當選代表	候補代表
內科部	1組	糖尿病中心、營養科、營養一組、團體營養師	游正偉	李世瑜
	2組	營養科團體組	王沅鴻	
	3組	胸腔及重症科、呼吸治療室、肺功能室、肺恢復室	孫國紹	
	4組	腸胃肝膽科、內視鏡室、保肝小組	蔡崇榮	
	5組	心臟血管科、心導管室、心臟檢查室、血液腫瘤科、血庫	劉瓊惠	
	6組	神經內科、神內檢查室、腎臟內科、感染科、新陳代謝科、老人醫學科	白惠文	
醫療3區	組別	單位	當選代表	候補代表
外科部	1組	一般外科、大腸直腸外科、心臟血管外科、泌尿科、神經外科、胸腔外科、整形外科	顏妙真	從缺
	2組	急診部、骨科部、高壓氧中心	趙麟宇	
	3組	婦產部、婦產科門診、兒童醫學部	謝玲芝	

醫事部門				
醫事1區	組別	單位	當選代表	候補代表
藥劑科、放射職系	1組	藥劑科	吳若知 顏淑惠 林蕙雯 陳俊傑 黃偉盛	鄭智武
	2組	影像醫學科	盧永承	
	3組	核子醫學科、放射腫瘤科、輻防室	盧永承	
醫事2區	組別	單位	當選代表	候補代表
檢驗職系、復健科	1組	檢驗醫學科	張義杰 邱明輝	林庭安 賴純惠
	2組	病理科	江素霞	
	3組	復健治療科、物理治療組、職能治療組、語言治療組、輔具中心	巫文安	
			張麗雪	

護理部門				
護理1區	組別	單位	當選代表	候補代表
獨立科系	1組	護理部、住院中心、精神科病房急診室、保健照護中心、	王玉如	袁淑麗 黃素娟
	2組	血液透析室	吳秋楓 王靜菽	
	3組	麻醉恢復室、開刀房	陳明華 彭淑滿	
	4組	供應中心	許慧芬	
護理2區	組別	單位	當選代表	候補代表
內外婦兒病房	1組	9D、10、12D	陳秀玲	蔡依玲 黃姿晏
	2組	6A、7A、7B、9A、安寧、7D、8D	詹依靜 林美怡	
	3組	內科加護病房、第二內科加護病房、燒傷中心	江怡瑩	
	4組	5C、產房、8B、小兒加護病房、新生兒中心	馮宜慧	
	5組	各病房助理員	莊于慧	
護理3區	組別	單位	當選代表	候補代表
門診部	1組	門診部：跟診員	黃綉雯 黃婉蓉	李雪鳳 周淑屏 許麗琴
	2組	門診部：護理	蔡雯如 劉惠珠	
	3組	社區護理室	許春滿 陳冠分	
護理4區	組別	單位	當選代表	候補代表
專師組	1組	內科專師組	簡珮紋	林慈珍 黃雅芳
	2組	外科專師組	葉梅玉 洪萱芳	
	3組	寧精神專師組、兒科專師組、產科專師組、骨科專師組	林麗芳	

註：

行政3區5組之會員代表范勝雄辭職，遞補候補會員代表黃寶芳。

嘉基工會第一屆團結基金管理委員會委員名單

孫國紹、張義杰、黃寶芳、陳冠分、許春滿、劉偉正。候補委員為劉惠珠。

嘉義基督教醫院第三屆勞工退休準備金監督委員會委員名單

陳宏、王雪瓊、連昉杰、賴純惠、葉梅玉、袁淑麗。

嘉義基督教醫院第三屆勞資會議勞方代表名單

行政部門李英瑞、陳麗女，醫療及醫事部門巫文安、趙麟宇，護理部門簡珮紋、黃姿晏。
候補代表為黃綉雯、吳秋楓、劉偉正。



第一屆第一次會員代表大會暨勞工教育



第一屆會員代表選舉



勞資會議勞方代表選舉



第一屆會員代表大會



7月勞工教育



8月勞工教育



10月勞工教育



嘉義市勞工運動大會



嘉義市勞工運動大會



活動預告

即日起至 **2017年1月13日** (星期五)

誠摯徵求模範勞工候選人

▶ 推薦辦法及選拔方式如工會網站

精彩的工會活動、勞工教育、及會員福利等，將於2017年陸續公告~還在等什麼？趕快邀請身邊的同仁加入嘉基工會吧！

《嘉基工會宣傳介紹》

