

嘉基體系戴德森醫療財團法人  
關係企業工會2017年9月會訊

No. 5

發行人：趙麟宇  
主 編：白惠文  
編 輯：文宣組、林庭羽、陳品羽  
排 版：趙年年

電話與傳真：05-2760853 / 院內分機：5504

公務手機：0905-232629(簡碼23300)

email：cych.union@gmail.com

官網：<http://www.cychunion.org.tw/>

地址：嘉義市忠孝路539號B棟5樓，產房與呼吸治療室轉角處。

20170905

CYCHILU



趙麟宇/骨科主治醫師

此篇刊登於：蘋果日報（2017年7月1日）

文章連結：長庚醫師應覺醒 速成立企業工會（趙麟宇）

<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20170701/37701438/>

## 理事長報告

林口長庚醫院急診部門醫師集體離職事件如雪球般越滾越大，除了提交離職人數持續增加，牽涉的院區也越來越多。社會大眾對此相當關切，擔心病患安全與就醫權益是否因此受到影響。

身為醫師，肩負著治療病患疾病的社會責任。如果醫師受到外界因素而分心，無法在工作崗位上專心從事醫療的工作，則其履行社會責任的義務就出現了虧缺。

然而醫師不要忘了自身的主體性，有必要也有能力改善醫院內部因素造成自身工作環境不穩定的現狀。解決之道，就在勞動三法當中。

即使醫師目前尚未納入《勞基法》，但長庚醫師是醫療財團法人的受僱員工，可以依照《工會法》第7條成立企業工會。

### 勞動三權才可保障

接著可以依照《團體協約法》第2條，與雇主協商簽訂團體協約，講定適合自己的勞動條件。若是談判過程中遇到雇主未能誠信協商，必要時還能依《勞資爭議處理法》發動爭議行為。

醫師一旦覺醒，會發現法律保障的團結權、協商權與爭議權都已俱在。只要組成了工會，就不會遇到壓迫時，只有離職一途。而且企業工會可以廣納醫院內所有職類的員工，所有員工的勞動三權都可以獲得保障。

以嘉基工會為例，去年3月成立就有超過1000名會員，現在已經開始與資方進行集體協商，預備簽訂團體協約，並未受到刁難。畢竟社會的風向已經改變，認知到醫師的權益也就是病人的安全。

最後提醒長庚醫院的醫師：你有權利也有義務成立工會、加入工會，才是承擔社會責任的最好解方。



06

- 03/舉辦幹部訓練：「集體勞動關係簡介」，邀請尤中瑛律師講授集體勞動關係及團體協約之協商程序事項，對象為理監事及團體協商智囊團。
- 05/工會會訊第四期以電子檔發行，於官方網站之互動專區下載。
- 07/召開團體協約第一次準備會。
- 08/召開第一屆第三次定期監事會。
- 12/舉辦第一屆理監事幹部訓練-6月份讀書會。
- 14/召開第一屆第六次定期理事會。
- 19/召開嘉義基督教醫院第三屆第二次勞資會議之勞方代表準備會。  
人事服務中心召開第三屆第一次勞資會議，工會派勞方代表與會。
- 23/職業安衛生全室召開106年度職業安全衛生工作守則修正會議，工會推派勞方代表與會。
- 25/拜訪輔英科技大學附設醫院工會，理事長分享工會發展歷史及未來展望。
- 28/召開工會與人事服務中心六月份的談話會。  
工會與戴德森醫療財團法人代表召開團體協約第一次協商會議。



07

- 03/國立中正大學勞工關係學系學生葉致毅、文藻外語大學傳播藝術系學生趙年年至本會實習。
- 04/國立中正大學勞工關係學系系主任王安祥赴本會關心實習生並瞭解實習課程之情形。
- 05/福利組工作會議。
- 06/調解組工作會議。
- 10/舉辦第一屆理監事幹部訓練-7月份讀書會。
- 12/召開第一屆第十二次常務理事會。
- 19/職業安衛生全室召開106年度職業安全衛生工作守則修正會議，工會推派勞方代表與會。  
召開第一屆第十一次臨時理事會。  
召開團體協約第二次準備會。
- 27/召開工會與人事服務中心七月份的談話會。
- 28/文宣組工作會議。
- 31/職業安衛生全室召開106年度第三季職業安全衛生委員會，工會推派勞方代表與會。



08

- 02/召開第一屆第十三次常務理事會。
- 03/長庚醫療財團法人嘉義長庚紀念醫院舉辦「醫療人員勞動人權的現況與未來」，理事長受邀為全院演講。
- 09/召開第一屆第十二次臨時理事會。召開團體協約第三次準備會。
- 10/嘉義市政府舉辦「106年度職業安全衛生法規暨勞動條件宣導會」，工會派員參與。
- 14/拜訪兆豐國際商業銀行工會，副理事長分享工會發展歷史及未來展望。  
舉辦第一屆理監事幹部訓練-8月份讀書會。
- 15/嘉義市政府舉辦「106年度職業安全衛生法規暨勞動條件宣導會」，工會派員參與。
- 19/承辦勞動部「入廠建構企業內勞資雙贏夥伴關係機制計畫」之導入訓練活動。

## 婚慶暨慰問金補助請領

2017年6月至8月

傷病住院慰問金 補助600元 請領1筆

婚慶禮金 補助1,200元 請領3筆

生育賀禮金 補助1,200元 請領1筆

依本會婚慶暨慰問金補助辦法辦理，會員請領補助總計5,400元。

## 捐款芳名錄

2017年6月至8月

趙麟宇 40,000元

不具名1筆 300元

不具名1筆 300元

感謝各界人士捐款支持嘉基工會，總計捐款40,600元整。

## 捐款方式

### ①銀行無摺存款、匯款

銀行：彰化銀行 東嘉義分行 (代號：009)

存號帳款：6228-01-01270-8-00

戶名：嘉基體系戴德森醫療財團法人關係企業工會

捐款後請務必聯繫工會秘書處，告知捐款人相關資料，以便於開立收據。

工會聯繫方式：05-2765041 院內分機：5504

工會專線電話：05-2760853

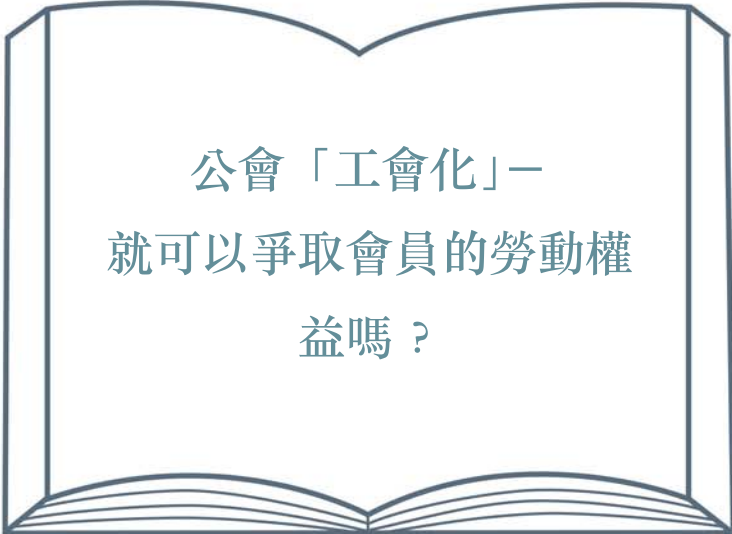
### ②親自至工會辦公室

您也可以親自來工會辦公室一趟，我們會開立收據給您。

工會辦公室：嘉義基督教醫院住院大樓B棟5樓（產房旁）。

依據所得稅法第17條第2項第2款第1目，捐贈者對於教育、文化、公益、慈善機構或團體之捐贈，若以個人名義捐贈，其上限為個人當年度所需申報之綜合所得之20%可作為其列舉扣除額。謝謝大家的支持！





公會「工會化」—  
就可以爭取會員的勞動權  
益嗎？

撰寫人：趙麟宇理事長

嘉義市醫師公會的理事長來信問，醫師公會成為一個準工會的可行性是怎樣。如果可行，所有職類的公會要都轉成工會，哇！那可真是遍地開花了，護理師、藥師、放射師、社工師、職能治療師... 想得到的都有。但真有那麼簡單嗎？

### 醫師公會轉變為準工會的可行性

醫師公會在「業必歸會」的規定下，將所有正在執業的醫師涵蓋為會員。無論是診所醫師或醫院受僱醫師，要想執業不被當成密醫，都必須在縣市政府的衛生局登錄，加入醫師公會。

如果醫師公會可以轉型為工會或者準工會，百分之百的入會率，也許可以發揮團結權、協商權與爭議權等勞動三權，去與雇主或雇主團體談工時、工資、職業安全、休假等議題。醫師不需要勞基法，也能增進其勞動條件。

不過法規雖然使得醫師加入醫師公會的比例是百分百，同樣的，法令也使得醫師公會目前不能發揮工會的功能。

首先，勞工有權利可以自由選擇想要加入的工會，醫師面對醫師公會卻沒有選擇，退出醫師公會就失去了執業的身份。醫師不能自由入會、出會，妨礙了受僱醫師身為勞工的自由結社權，也就是團結權。

其次，依照工會法第五、六、七條與團體協約法第二條，工會可以與雇主或雇主團體談團體協約，但是醫師公會，沒有這樣的角色，除非未來立法院修法。

還有，以國際勞工組織所定的「結社自由與保障組織權利公約」（第 87 號），所謂的「組織」二字係指任何以促進及維護勞工或雇主利益為目的之勞工組織或雇主組織。醫師公會是一個職業團體，當中有受僱醫師，也包括了醫院、診所具備醫師身份的經營者。

從醫師公會的理監事成員來看，大多數是醫院的經營者，受僱醫師雖然是醫師公會的主要成員，反而不具備決策。因此醫師公會對外遂行社會角色時，究竟是替資方說話，還是替勞方發聲？成為一個必須面對的矛盾。

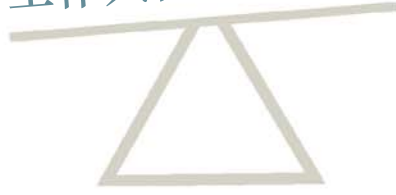
因此，醫師公會是否可以轉化為準工會或者工會，並沒有簡單的答案，也沒有簡單的過程。實際可行的做法，可能是讓醫師公會來發揮某些工會的功能，對於醫師全體，比較有幫助。這可以分為幫助資方與受僱醫師兩方面：

受僱醫師，他們需要的是勞動法規的教育與民法契約方面的協助。醫師公會可以辦理勞動三法的演講與教育。如果受僱醫師在與醫院的契約當中有糾紛，醫師公會可以提供民法的解釋、接受申訴與協助調解。

在資方的部分，醫師公會可以協調各醫院成立雇主團體。讓雇主也可以減少管理試驗的重複導致的資源浪費，可以協調薪資水平、福利待遇，進一步使得人事可以穩定。

最後，醫師公會應該要認知，這個社會要改善目前最受到重視的醫師勞動條件，必須建立勞資政三方對話，甚至醫師公會加入倡議團體，來多方對話。醫師公會如果可以促成工會、雇主與政府的對話，讓受僱醫師的聲音可以被聽到，就可以扮演一個比現在更積極、更受到尊重的角色。

# 工作與休息的平衡



撰寫人：巫文安（副理事長、組訓組組長）

2016年桃園市空服員職業工會-華航空服員罷工一場休息時間的戰爭、2017年台鐵產業工會-合法休假-「日夜休」血汗輪班制，道出台灣勞工連最基本需求都達不到的辛酸。

在勞基法的規定下，(§30) 勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。(§36I) 勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。例假的制定在於中斷連續工作日，確保勞工得以休息，除天災、事變突變外不得要求提供勞務。休息日則可依延長工時同意程序提供勞務，但以較高額之延長工時工資(加班費)給予來減少雇主要求勞工休息日出勤之意願。理應每週工作5天、每天有16小時休閒與睡眠，讓勞工保持最佳狀態提供勞務。

同時體恤勞工連續辛勤工作所累積的生理與心理的疲憊，可依連續工作年資給予不同天數之特別休假，(§38) 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，給予特別休假。讓勞工可以自主安排長時間假期或於疲累時可隨時中斷勞務提供，(§38II)特別休假期日，由勞工排定之。

但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。

國定假日(§37) 內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。是讓勞工與家人有了共同的休息時間以享受天倫之樂。

然工作的需求不見得如此規律，(§32) 雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，得將工作時間延長之。工作需求量大時在工會(或勞資會議)及個人雙重同意下，也可以延長工作時間(延長工時、加班)將工作任務完成，但為保障勞工休息時間而規範(§32II) 延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。

(§42) 勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

但(§32III) 因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。



因應各行業的特性，允許了變形工時的存在，醫院屬於醫療保健業為適用四周變形之行業，(§ 30-1) 雇主經工會同意，其工作時間得依下列原則變更：

- 一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。
  - 二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。
  - 三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作。但雇主應提供必要之安全衛生設施。
- (§ 36 II) 每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。

工會成立後仍未同意實施變形工時，但院方依98年勞資會議同意下沿襲舊例仍實施四周變形工時制度，工會為保障勞工權益仍積極與院方協商中。現有狀態下醫院除駐衛警調整正常工時為10小時外，其餘員工正常工時仍為8小時；輪班人員於排班時會調配例假與休息日，最長連續工作日不超過12天。非輪班人員須確認自己的班表7日內是否有1例假1休息日。

醫院內有許多的工作許採取輪班制的上班模式。何謂輪班，工作需班次更替者；職安法中定義：「指該工作時間不定時輪替可能影響其睡眠之工作，如工作者輪換不同班別，包括白班、小夜、大夜(或晝夜更替)之工作。」因輪班制工作對身體危害有高度風險，包括身心健康與社會生活兩方面。所以法制上有更多的保護。(§ 34 I) 勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。在此保護的是減少因班別頻繁更換造成生理時鐘紊亂的負荷。

(§ 34 II) 更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。(註：實施日期未定)。確保每次更換班別有充足的休息，雖無法同常態16小時至少也需11小時的休息。(§ 35) 勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。連續8小時的班需要有30分鐘休息來間隔，減少因長時間工作疲累造成工作上的錯誤與危險產生。

醫院的工作者中-醫師(主治醫師、住院醫師、PGY醫師)目前未納入勞基法保障，此長工時、高度壓力之工作性質所產生之身心的負擔、對長期健康的影響甚鉅，應盡速的納入法規的保障。

醫療的工作是守護人們的健康，在守護別人的健康前更應守護自己的健康。工作與休息間的平衡才能身體(生理)、精神(心理)及社會(社交)都處於一種完全安寧的健康狀態。

# 勞資對話

撰寫人：秘書處

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）與戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院人事服務中心（以下簡稱人事服務中心）於2016年4月起，每月輪流召開「工會與人事服務中心談話會」，促進雙方瞭解及解決問題。而自2017年起，由本會每月主動召開談話會，並納入會員申訴案件等相關議題，於談話會中進行三方會談，並邀集調解組組員出席會議以利協調案件。若人事服務中心回報處理結果與會員反映訴求不相符，將依個案情況召開第二階段會談，以利勞資協調。

## 議題：護理部交班納入工時試辦計畫

過程：本會與護理部各自做了問卷調查，分別為網路調查與紙本調查，每個班別各有選項可供選擇，以調整上下班時間並將交班納入工時。（例如：大夜班試行階段以一小時列為交班時間，並納入工時，但仍須以實際狀況打卡上下班）

訴求：本會要求應以實際打卡紀錄來計算工作時間。工時調整為勞資爭議之調整事項，故需與本會進行集體協商。

結果：

- 1.院方護理部於2017年1月起施行每班增加0.5小時的交班時間納入工作時間，如員工因業務之需所產生的延長工時則由單位主管協助申請加班時數。
- 2.為貫徹勞務對價，員工因執行業務提供的勞務，應獲得對價的勞務報酬。
- 3.若有會員向本會申訴有違法不合宜的狀況，本會將盡速反應給人事服務中心，其處理未果本會將發動勞動檢查。

### 議題：不當勞動行為裁決案-OA公告權限

過程：本會成立之初可於院內使用OA公告發布訊息，然於4月時本會發佈關於徵求會徽一事，卻無法再發佈任何訊息，是以不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動；期間經多次與人事服務中心協商未果，故本會於8月時提起不當勞動行為裁決。而勞動部進行調查後，人事服務中心邀及本會重啟談判會議。

訴求：恢復本會於院方電子佈告欄OA公告權限並於電子佈告欄中增設本會官網連結。

結果：於2016年10月與醫院簽訂第一份團體協約，協約有效期限為一年。

### 議題：職等職級薪俸制度

過程：院方欲修正舊制薪津，導入績效評核的調薪機制，並重新調整各項工資名目，成為「職等職級薪俸制度」。然院方推動新制上路前，未曾與本會協商，從2016年7月起，院方在制度尚未討論完備下，強行於行政部門推動「職等職級薪俸制度」，並要求員工在兩週內完成同意書簽署，否則一律不適用新制。而院方仍在未與本會達成共識前於7月底施行「職等職級薪俸制度」辦法，破壞工資的議定應有勞、資雙方合意的基礎，本會因而向地方政府申請調解。

爭點：新制中取消年資獎金的工資項目，並導入績效評核，內含評核基準及其他可加分的優良表現，一共分為四區，一、二區（40%）可晉級加薪，第三區（60%）穩定區維持原等級不加薪；然評核基準模糊，分數來源缺乏客觀與明確的依據。

訴求：修改職等職級薪俸制度辦法並維持年資津貼，定期與本會召開檢討機制。

結果：「職等職級薪俸制度」施行的程序並不合法，但凡涉及全院員工之勞動契約的修改、調整或變更，屬於調整事項，皆需與本會協商；而多次與人事服務中心協商後，經本會爭取後，績效評核若位於第三區（合格區）者，每年定額調整\$150元。

# 你了解你的薪資嗎？

---

撰寫人：調解組

多數員工，每個月領薪水不會看薪資明細，那你知道你的薪水有被計算錯誤、有少給嗎？或許有人會說不知道薪水怎麼算的，雖然薪資單上有明細，但是如何計算的公式卻不知道，有看沒看都一樣。

依勞動基準法第 23 條規定，雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。且工資清冊應保存五年。也就是說應把詳細的「薪資單」給勞工，其中當然應包含工資總額、平日每小時工資額、延長工作時間時數之金額、休假、特別休假及其他假別（出勤）之金額及其計算及其他法律規定之項目（包含：勞工保險費、全民健康保險費、職工福利金等）。

在此呼籲資方，應該在薪資單上，讓員工能一目了然各項明細及計算方式，便能減少許多疑慮，也能減少因誤解而產生的勞資糾紛。

## 工會成立一年半之回顧與展望

---

撰寫人：黃寶芳（理事、勞工教育組組長）

工會成立一年多，許多會員還不是很了解勞工教育組，勞教組的工作項目主要是舉辦會員的勞工教育。「教育」是工會轉型還有發展新型領導力的重要工具，同時也能滿足工會和會員不斷成長的需求，不但能促進會員團結，並藉由參與活動凝聚會員間的共識和對工會的認同。因此，勞教組每 3 個月至少分別為會員、會員代表、理監事舉辦課程。

今年舉辦過的課程有：


一、本會成立一周年時，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」。

二、配合本會五一勞動節活動，邀請嘉義市政府勞資關係科黃浩君科長講授「勞工退休金舊制」及勞動部勞工保險局嘉義辦事處郭振宗承辦人講授「勞工退休金新制」，主要授課對象為本會會員。

今年 6 月 28 日是本會重要的日子，工會與資方進行了第一次團體協商。為此勞教組邀請佳合律師聯合事務所尤中瑛律師及國立中正大學許繼峰教授講授談判技巧，理監事與儲備幹部都從中獲取寶貴的心得。

另外，勞教組希望透過多元形式來宣導勞工教育並凝聚會員對工會的向心力，預計今年年底將與福利組合辦一場屬於全體會員的活動，請讓我們一起期待。






## 天然災害發生事業單位勞工請假 及相關權益問與答

撰寫人：張義杰（理事、福利組組長）

每當遇到颱風天時，大家最期待的應該就是盯著電視跑馬燈，或是不斷看網頁看看身處的縣市是否停止上班上課，這些自然因素又不可預期的狀況，我們在法令上統稱為天然災害，而到底在天然災害發生的時候，一般的勞工需不需要上班？上班又該不該有加倍工資呢？



問題一：到底，颱風假或豪雨假的相關規定是什麼？而到底在天然災害發生的時候，一般的勞工需不需要上班？上班又該不該有加倍工資呢？

各地方政府是依據中央相關專業機關所提供的資訊來決定是否要停止上班上課，但該停班停課公告是用來規範各級政府機關及公私立學校，對於一般公司行號或店家是沒有強制的約束力的，只能做為參考的依據而已。

難道在一般公司工作的勞工就沒有颱風假可放嗎？當然不是，有關颱風、地震或其他天然災害，勞工的出勤及薪資該如何管理與計算，勞動部制訂了【天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點】作為約束雇主的依據，其中第六點便提到，在何種情況下勞工可以依據上述停班停課的情況不出勤。

簡單來說，只要勞工的工作地、居住地或通勤必經之地方（例如從台南通勤至屏東，而高雄停班）有公告停止上班上課，就可以做為不出勤的依據。但最重要的問題是，不出勤的話薪資該怎麼算？如果有出勤的話，加班費又該怎麼算？

第七點提到「宜不扣發工資」、「宜加給勞工工資」，意思就是都不發也可以。政府之所以到目前為止遲遲不敢硬性規定一般事業單位「不得扣發工資」及「應發給加倍工資」，是因為天災事變等非人為因素的發生，沒辦法歸責於勞方或資方，如果因為天災導致勞工無法出勤提供勞務，卻又課予雇主義務要求照常發給工資，很多老闆也會認為不太公平，但另一方面，如果要求勞工在颱風天出勤，對於人民的生命財產損失又會有很大的風險，因此，到底該不該硬性規定發薪，還是有許多需要思考的空間。

問題二：只停課不停班，如果需要接送或照顧小孩，該怎麼辦？

如果因為天災而只停課不停班，卻又有必要接送小孩，那麼可以依法向雇主提出「家庭照顧假」的請求，該假別等同於事假，但不得據此影響考績或扣除全勤獎金。

問題三：老闆雖然停班，薪水也照發，但要求我下週補班，這樣可以嗎？

依照上面提到的規定，勞工如果因為天然災害無法出勤，老闆不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，而且不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。

那公司主管有上述的行為時，又會怎麼樣嗎？如果據此認定勞工是曠職或遲到，進而扣除當月的薪資或全勤獎金，等於該月薪資未全額給付，將違反勞基法第22條第2項規定；如果要求勞工補上班，等於是要求勞工在下一個「休息日」出勤，屆時沒給加班費，又會是勞基法第24條的問題；至於強迫勞工以特休辦理，意同違反勞基法第38條特休假皆由勞工安排的規定。因為天災不能歸責於勞工，所以勞工沒辦法出勤工作也不能有不利於勞工之處分。

問題四：勞基法第40條不是明定天災出勤工資要加倍發給，擇日再給補休，為何說不用給加班費？

勞基法第40條的規定：如果遇到勞工原本就放假不必出勤的日子（休息日、例假、國定假日或特別休假），如果老闆因為天災事變或突發狀況要求勞工停止前述的假期，而需要出來上班時，才会有給雙倍薪跟補休的問題。簡單來說，本篇所說的颱風假，指的是原本應該要上班的日子因為天災而免除出勤義務；而勞基法第40條所說的是無須出勤的放假日，反而因為天災而被要求要上班，兩者的意義是大不相同的。

問題五：如果原本請了特休的日子或是國定假日本來就放假的日子，遇到颱風假還有需要另外補假嗎？

颱風假遇到原本就不需上班的日子（無論是休息日、例假、國定假日或特休），是不需要另外補假的。

由於法令對天災放假的規定曖昧不明，因此針對颱風假或其他天災假，其實比較好的方式是勞資雙方事前先約定(目前團體協約內容)，例如遇到天災事變無法出勤要不要給薪，如果給薪那如果先請了特休又要不要補假，有了明確的規範與約定，有爭議發生時也才有依歸，就更能減少不必要的愉快了。

## 友會交流專區：輔英科技大學附設醫院企業工會

撰寫人：陳品羽（秘書處）

本會於6月底與輔英科技大學附設醫院企業工會（以下簡稱輔英醫院企業工會）交流，當日輔英工會陳理事長、黃常務理事、蘇常務理事、陳監事、林會員代表、徐秘書長與會。雙方分享工會的發展歷程，學習彼此其他優點。

### 一、輔英醫院企業工會理監事的組織經營

輔英醫院企業工會沒有專職的會務人員，幹部們及秘書皆為無給職，兼任工會會務，因此組訓成為非常重要的一道課題。幹部們分享如何善用理監事、會員代表之專長。籌備時有的人擔任總召負責統籌，有的人聽從分工，做好專項事務，但從不以工會會務為藉口怠忽職守。

此外，座落於屏東縣東港鎮的輔英醫院企業工會，幹部們致力於耕耘人脈、拓展人際關係，非常接「地氣」。當地的主管機關也親口誇讚工會，對幹部的用心讚不絕口。而在勞工行政科的全力支持下，工會行事總是如魚得水。

本會在交流後體認到，本會將會員代表編入各功能小組，應給予會員代表機會發揮本業外的才能，同時培育會員代表的組織能力、串連起會員凝聚力。

### 二、凝聚會員的動員實力

不同於戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院，輔英科技大學附設醫院（以下簡稱輔英醫院）的福利委員會（以下簡稱福委會）較少運作。努力工作的員工，期待著除了工作獲得的工資外，還能享有額外的福利，因此創造員工過往沒有的福利，成為輔英醫院企業工會幹部們的重要任務。

因為福委會運作較少，使得工會可以做得更多，不僅與輔英醫院協商會員及員工的福利事宜、參與院方獎勵金的分配決策，更透過承辦醫院員工旅遊活動、舉辦歲末年終會員聯誼餐會等來凝聚會員的心，讓會員覺得工會做得更好。幹部們今年將要提出「要求院方提撥較高盈餘給予福委會」之訴求，期望能讓會員及員工享有更多的福利，也吸引非會員的員工加入工會。

工會組織密切地運作，除了更貼近會員的心，也凝聚工會的實力。幹部們希望福委會在工會的協助下獨立運行，讓工會更著重於爭取會員的權利，福委會致力於創造員工的福利。



### 三、風災肆虐的危機處理

去年 (2016年) 莫蘭蒂颱風重創屏東縣東港鎮，輔英醫院亦首當其衝，受到颱風強烈地侵襲，院區的某些部分被吹毀，7樓外科病房區的外牆甚至被狂風吹落至1樓急診大門前，災情慘重。

有感於先前颱風的威力，輔英醫院企業工會幹部們前一天主動進駐醫院，救災過程面臨停水、停電、停油，連自動發電機都差點停擺的困境。黃常務理事回憶起當時，全院各地都淹水了，有位救災人員私下告訴他「外地支援的油即將耗盡、電力快喪失」，當下他焦急地快瘋了，深怕一夕的心血都被這狂風暴雨颳走。

所幸憑著工會發揮極佳的團隊默契，度過此次風災肆虐最嚴重的兩天，僅有財物損失，並沒有人員傷亡。

此次特殊的經驗，成為輔英醫院緊急應變措施及災難處理的準則，該院院長亦對工會致上感謝。黃常務理事提及，他們曾被地方政要及政府相關單位「笑」這群人是否有醫院的股份，指這群無給職的工會幹部對醫院的付出，像自己是股東老闆一樣地拼命。

輔英醫院企業工會健全的組織經營、堅強的動員實力，及危機處理的實務經驗值得本會學習。本會亦啟發到醫院有許多二元對立，容易忽略禍福與共的情感，唯有試著打破科層體制造成的僵化，深入會員內心真實的需求，才能凝聚共識。

與資方協商簽訂團體協約為工會首要任務，每個工會的歷史脈絡不盡相同，亦有不同的困難之處。希望未來本會能與友會有更多連結、團結醫療產業從業人員、強化醫療產業勞資協商的能力，致力於打破舊有的思維、改變不友善的環境與體制。

---

#### 輔英醫院企業工會的回饋

本會參與交流的理監事，會後皆有共同的想法，發現貴會的強項為「規範與法條」，而本會的強項為「聯繫與動員」，所以可以多多向貴會請教勞動法相關的法務問題。

曾有講師建議本會要請律師當顧問，但目前礙於本會財務有限，無法長期聘請法律顧問，而本會所有的幹部全部都是無給職，大家都做得很开心！

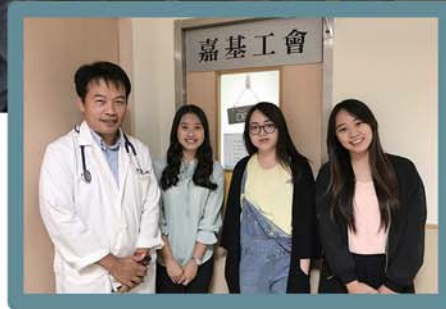
與貴會交流過後，啟發出一個想法，本會想跟縣政府的勞工處連繫，請他們協助勞動法相關的教育訓練，相信主管機關很樂意提供教育訓練與協助。

## 活動紀錄

嘉基體系戴德森醫療  
財團法人關係企業工會



中正大學法律系來訪



中正大學傳播系來訪



舉辦幹部訓練-  
「集體勞動關係簡介」



輔英醫院企業工會交流



渣打銀行企業工會交流



理事長至嘉義長庚醫院全院演



定期舉辦讀書會



承辦勞動部「入廠建構企業內勞資雙贏夥伴關係機制計畫」之導入訓練活動訓練活動

