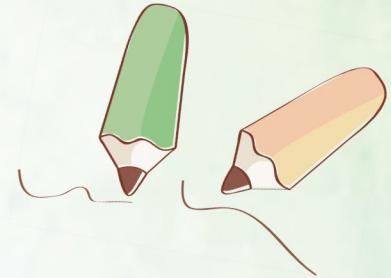




嘉基體系戴德森醫療財團法人關係企業工會

會訊 2017年 6月 第4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：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/>
官方網站：<http://www.cychunion.org.tw/>



理事長報告

► 趙麟宇（骨科主治醫師）

今年年初工會召開第一屆第二次的會員代表大會通過了團體協約的草案，授權工會與戴德森醫療財團法人來進行集體協商。

5月22日，醫院發文給工會，同意與工會進行集體協商的會前會。在這個會議裡面，雙方將針對集體協商的程序，包括時間、地點、參與人選等等進行討論，希望未來協商過程一切順利。

大家要知道，簽訂團體協約，不可能一切順利。因為工會運用集體的力量，要向財團法人爭權益，勢必讓財團法人感到

威脅，畢竟醫院的經營者必須對董事會負責。在這個醫院經營追求獲利最大化的時代，工會面前的談判對象，能不能把勞動者的權益優先考慮，實在令人懷疑，因為他們過去沒有這種思維。

所以，我們要有心理準備，集體協商的過程，可能時間冗長、過程反覆。展現力量，比如上街頭、拉布條之類的和平行動，資方才會釋出善意，讓出員工應有的權益。這一點，工會有一些腹案。

另外，團體協約裡，一定某些條文有利資深員工，有些對年輕員工有利。有心人如果要分化工會，可能會從這裡操弄。工會很注意世代之間利益的平衡，也關切如何讓年輕員工能夠在職場裡面有好的發展。請不同世代的員工，可以用全貌的觀點去思考，什麼能讓所有會員都有益處。

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。



工會QR-Code

工會大事記

- 2017.04.10 舉辦第一屆理監事幹部訓練（4月份讀書會）。
- 2017.04.12 召開第一屆第二次臨時監事會。
- 2017.04.14 召開第一屆第二次臨時監事會。
- 2017.04.19 召開第一屆第九次臨時理事會。
- 2017.04.26 召開職業安全衛生組工作會議。
- 2017.04.26 召開工會與人事服務中心四月份的談話會。
- 2017.04.29 舉辦五一勞動節慶祝活動及勞工教育課程，邀請嘉義市政府科長黃浩君講授「勞工退休金舊制」，及勞動部勞工保險局嘉義辦事處承辦人郭振宗講授「勞工退休金新制」，對象為全體員工。
- 2017.05.01 參加五一國際勞動節勞工大遊行，工會提出訴求「要團協、推工會」，要求「資方拿出誠意，進行團體協商！」「簽訂醫療產業第一份團體協約」、「協助醫療院所成立企業工會」、「結合醫療工會成立聯合總會」。
- 2017.05.02 召開文宣組工作會議。
- 2017.05.03 國立中正大學法律學系大三學生來訪，理事長代表工會接受訪談。
- 2017.05.05 召開第一屆第十一次常務理事會。
- 2017.05.05 召開組訓組工作會議。
- 2017.05.05 勞動部主辦，嘉義市政府承辦「106年度勞工保險暨就業保險相關法令（含勞保年金改革方案）說明會」，工會派員參與。
- 2017.05.08 召開調解組工作會議。
- 2017.05.09 召開勞工教育組工作會議。
- 2017.05.15 舉辦第一屆理監事幹部訓練（5月份讀書會）。
- 2017.05.24 工會與（法人授權）人事服務中心召開團體協商會前會，會中討論團體協約之協商程序事項。



會務報告

婚慶暨慰問金補助請領

2017年4月至5月		
傷病住院慰問金	補助600元	請領8筆
婚慶禮金	補助1,200元	請領3筆
喪葬慰問金	補助1,100元	請領1筆
生育賀禮金	補助1,200元	請領3筆
依本會婚慶暨慰問金補助辦法辦理，會員請領補助總計 13,100 元。		

捐款芳名錄

2017年4月至5月	
不具名1筆	900元
不具名1筆	300元
不具名1筆	300元
葉梅玉	2,000元
感謝各界人士捐款支持嘉基工會，總計捐款 3,500 元整。	

勞工 教育

就從真正落實 勞資協商同意做起

編輯：調解組

過勞，這個字眼近十五年來常常出現在媒體與你我的日常生活中，深究產生過勞的因素，往往是多元且多重性的，其中最常見的原因就是超時工作，然而為何需要超時工作？原因可能是工作量過大、人力不足或工作分配不當等歸咎於資方資源提供不足所造成；另一方面，亦可能是個人績效不彰，時間管理有問題、不知工作的輕重緩急、做事沒效率等可歸咎於勞方因素所造成。然而，上述因素皆可以從合理的管理及完善的教育訓練上來改善。

依本院為例，超時工作需事先提出申請，經上二級主管核准後通過始可加班，可見加班乃是應資方需短期補充勞動力不足之需要而產生，依新制勞基法規定，勞方若在休息日出勤將享加乘加班費，但是修法並未同步明訂補休也應比照加乘，因此出現灰色地帶，只要勞資「協商」同意；不少雇主考量成本，會將加班費換成補休以規避人事成本的增加。然而，此一做法忽略勞基法之精神重點--需跟勞工約定協商。並非資方可以片面決定，直接以1:1將加班費換算補休。

此外，特休沒休完，新法改直接買回，本意是良善，但許多人是渴望休假，能好好地與家人親友聚在一起分享美好的時光，這不是用少少的錢可以換得的。所以，如何在兼顧勞力需求與人力資源控管，以減少員工不超時工作及過勞現象，實在是管理階層及人事部門應特別用心來經營的部分。在此，工會必須再次重申，針對超時工作之補休及加班費的選擇與轉換，以及特休之買回等勞動權益，雇主方應以人為本，落實勞資「協商」同意。

勞工教育：課程講義下載

歡迎會員至工會官方網站
下載勞工教育課程講義，
內有講師豐富授課內容提
供會員參考！



勞工教育：延長工時權益須知

編輯：職業安全衛生組

H君平日上班時間為8點至17點30分，中午休息時間為12點至13點30分。某日上午公假到台南開會，12點會議結束後立即搭車返院上班，返院時已14點30分，其又接續上班到17點30分下班，他的情況符合延長工時嗎？若符合，他想申請加班費，主管若說只能補休，這是合理的嗎？H君知道自己的權益嗎？（問題解答詳見第5頁）



<h2>一、工時的定義</h2>	<ul style="list-style-type: none"> 1.「工作時間」指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或雇主指定之場所提供勞務，或受令等待提供勞務之時間。 2.受令等待提供勞務之時間（待命時間），因受雇主拘束，亦屬工作時間，但不包括不受雇主支配拘束之休息時間。 3.工作時間之認定： <ul style="list-style-type: none"> ■待命時間 ■教育訓練時間 ■早會時間 ■出差時間 ■備勤時間 ■準備與整頓時間
<h2>二、工時的計算</h2>	<ul style="list-style-type: none"> 1.法定正常工時： 勞動基準法第30條第1項規定，勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每週工作總時數不得超過40小時。 2.彈性（變形）工時： 勞動基準法第30條第1項4週彈性（變形）工時： <ul style="list-style-type: none"> (1) 經工會同意；無工會者經勞資會議同意 (2) 將其4週內正常工作時數（160小時）加以分配，每日不得超過2小時（正常工時1日最多10小時） (3) 週內至少應有2日之休息，作為例假。 (4) 央主管機關指定之行業；包括、「醫療保健」、「銀行業」等。 勞動基準法第30條第2項規定，2週彈性（變形）工時： <ul style="list-style-type: none"> (1) 雇主經工會同意；無工會者，經勞資會議同意 （1日最多10小時） (2) 得將其兩週內2日之正常工作時數，分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時 (3) 每週工作總時數不得超過48小時 (4) 中央主管機關指定之行業（已指定適用勞基法行業皆是） 勞動基準法第30條第3項規定，8週彈性（變形）工時： <ul style="list-style-type: none"> (1) 雇主經工會同意；無工會者，經勞資會議同意延長工時： (2) 得將8週內之正常工作時數(320小時)加以分配，每日正常工時不得超過8小時 (3) 每週工作總時數不得超過48小時 (4) 中央主管機關指定之行業（除指定「製造業」及「經指定適用該法第30條之1之行業」為適用之行業，並陸續指定「營造業」等多種行業適用）
<h2>三、何謂延長工時</h2>	<ul style="list-style-type: none"> 1.一般延長工時 <ul style="list-style-type: none"> ■勞動基準法第32條第1項和第2項：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，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。上述之規定，需經由工會或勞資會議同意始得以施行，若由個別勞工之同意者，無效。 ■勞動基準法第32條第2項：說明前項雇主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。 2.因天災、事變或突發事件的延長工時 <ul style="list-style-type: none"> ■勞動基準法第32條第3項：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；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。有關適當之休息，雖在該條文中無明文規定，然則應至少12小時。
<h2>四、延長工時工資之計算</h2>	<ul style="list-style-type: none"> 1.勞動基準法第24條，「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之： ■延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。 ■再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。 ■依第三十二條第三項規定，「延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」
<h2>五、常見問題</h2>	<ul style="list-style-type: none"> 1.加班費僅用本薪計算：違反勞動基準法第24條 <ul style="list-style-type: none"> ■按勞基法第2條及施行細則第10條規定，如獎金為每月固定發給或與勞務有對價關係，應計入平日每小時工資額之計算基準內 2.加班只能補休：違反勞動基準法第24條 <ul style="list-style-type: none"> ■勞工於延長工作時間後，如同意選擇補休而放棄領取延時工資，故為法所不禁，惟有關補休標準等事宜亦當由勞雇雙方自行協商決定。

專題文章

讓工會逼進公會！

▶ 資料來源：文宣組

▶ 編輯：白惠文理事（老人醫學科主治醫師）

為什麼要改變醫師公會呢？

現行很多社區醫療之所不能夠有效運作，都是因為"中介機構"長期被架空。打破現有"因人設事"的職缺，不是考量年紀、資歷、政治經濟關係。社區診所醫師想要改變現有投票制度，已經是菁英派系龍頭運作（也就是建置派們的分配利益），但是減低了整合廣大第一線工作醫師們的意見。被當權摸頭轉向或被操弄的機會大，而能夠行使專業自治的權力機會少。照說地方醫師公會應該設計好的政策以引導社會價值發展，或是應該設計符合社會價值的政策（政策設計悖論）。當兩者都不能達成的時候，就是要用民主自決的方式廢除原有的建制並創新政治的分配。但是糟糕的是有可能制度會無法突破原有建制派（establishment）的遊戲規則，進而使得現有的專業公會運作無法為社會盡義務。

社區醫療的推展與地方醫師公會有何相關性？

面對高齡化逐步走向超高齡化社會的嘉義縣市，依然用過去用輩分、資金……非社會經濟理性來調整專業活動，特別是社區醫療中大型醫療機構與社區診所之間的不信任與不連結。今年大量的醫院業績被斷頭象徵著醫療崩壞，正也是在宅醫療起飛的時候。讓醫院從事社區醫療活動，藉由醫師公會與社區診所醫師有效地連結，進一步建立醫師公會為『社區整合總召』的角色，進一步整合長照2.0。未來，由嘉義市醫師公會這次重大轉變，進而帶動全國其他縣市的在社區醫療的轉變。

解答（問題全文詳見第4頁）

依勞動基準法施行細則第18條：勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，以平時之工作時間為其工作時間。但其實際工作時間經證明者，不在此限。

H君平日之工作時間為8點至12點、13點30分至17點30分，當日出差後須返院其12點至13點30分之時間亦應算為工時內，總計上班時數9.5個小時（其中1.5個小時為延長工時）。其加班方式主管說只能以補修之方式為之有違勞基法24條，但若H君同意補修則另當別論。

► 資料來源：文宣組

► 編輯：白惠文理事（老人醫學科主治醫師）

專題文章

五一勞動節遊行 於宣傳車上的演講感受與過程

「資方拿出誠意，進行團體協商！」
 「結合醫療工會成立聯合總會！」

那天確實也很難想像我為甚麼會那麼多那麼深的怒吼。演講前後我都是極為冷靜，我在上台前也想了一些類似勞動環境問題是人本人權問題而不是菁英經濟問題的細節想法，可是上了宣傳車一拿到麥克風之後就被拋到九霄雲外了！

當我開始吶喊著我的演說約莫十五秒之後，也群衆因為紅燈停下來了，忽然間所有的人全部轉向宣傳車，路邊的行人也是。那種吶喊的聲調，就像是我把我身體內的能量在瞬間要炸開來的感覺，我忍著這種難以忍受的痛與全身的顫抖，控訴這一切該受詛咒的對象！我想要說的不是因為我個人的挫敗經驗，而那不應該是所有人該去面對的勞動異化。

站在宣傳車上的視野很不同，一大群慢走在總統府與全國商總的道路之中，樹蔭下的我們與高樓大廈的渺小，非常地直覺地讓我感受到我們是這資本主義叢林大廈下之一粟，是那麼的微不足道！

那叢林內對我的象徵直覺的認定這就是宰制我們的大型醫療機構，我們的醫療戰友們不是被疾病打敗，而是被市場化商業化的裙帶式資本主義協同下的醫療財團大神下作為每隔一段時間的獻祭品。

而我們今天到這裡來，我們不是代表嘉基工會而已，而是代表全國無數醫療機構受

僱醫師。我很幸運地走過這條過勞的醫療責任，但是更看到我的同伴、學弟、學長姐相繼在過程中生病、中風、暴斃死亡、失能而不受問重視。

我今天是我站在這裡是「白醫師」，讓大家知道醫療勞動的嚴重問題，但是和大家一起走向這條勞動團結的路的我是「白勞工」！我們要改變我們的勞動條件，可是沒有身邊一起勞動的團結，一起壓制資本主義大環境驅動下主治醫師與住院醫師的勞動條件，這一切只是緣木求魚而已。

認真負責勞動的我們應該有尊嚴不應該被剝削，而高齡化社會下辛勤過的勞動者不該連基本生活的費用都沒有著落，這是這次大會的訴求。但是我們每一個職種在企業中都有不同的問題存在，都要認真地面對我們的生存下去的問題。因此，在這裡我宣讀我們的嘉基工會這次口號：「要團協，推工會」。

謝謝大家！！

要團協，
推工會。



(影片請點高畫質)



照片集錦

