|會訊 | Dec./2018 第10期



# 嘉基體系戴德森醫療 財團法人關係企業工會

發行人:趙麟宇

主 編:白惠文

編 輯:文宣組、林庭羽、陳品羽

公務手機: 0905-232629 (簡碼23300) E-mail: cych.union@gmail.com 除書車: https://www.facebook.com/cychlabors/

官方網站: http://www.cychunion.org.tw/





趙麟宇(骨科主治醫師) 2018年11月7日撰寫



107年度勞動部企業內雙贏夥伴關係機制之導入訓練課程-大合照

### 談完團協與年資津貼議題之後

工會會員今年3年29日上街,呼喊「加薪5%,年資津貼扳環」的兩個訴求都已經達成。

9月,團體協約談完。11月,年資津貼議題在勞動部和解。加上之前醫師扣論文獎金的議題也以和解收場,勞資之間的幾個最具爭議的議題都已經排解。那麼,接下來工會要做什麼呢?

醫院有兩單位人員,從6月起,原有週六出勤算作休息日加班,被改成調移工作日而失去了本來的加班費。以前沒有使用的「醫療業符合四周變形工時」條款被醫院祭出來,要達成精簡人力、減少人力支出的效果。

對於員工而言,週休二日的機會增加,實質收入卻減少。醫院不能不顧員工的感受,也不顧勞動條件不利益變更的疑慮,為了精實管理而一意孤行。

工會與院方在院內協商不成,兩案在嘉義市政府已經調解三次都沒有成果,眼看又要走到仲裁。勞動部此時邀請工會辦理「企業內勞資雙贏夥伴關係機制之個案輔導」,成為一個重要的轉捩點。在一整天的課程中,工會理監事與院長及醫院管理高層一起坐下來,學習如何將自己在意的方案呈現出來,交換意見,找出彼此可以接受的結論。勞資雙方漸漸發現,在擴大了理解層面,給予充分交換意見的時間之後,爭議有機會可以解決,達成一個包裹式的雙贏方案。

接下來工會與院方要在醫院內部再協商這樣的議題,相信很快可以達成共識。不但解決上述兩單位的問題,也有助於排除其他單位的潛在衝突。

工會的願景是勞資合作,共創雙贏。舊日爭議已經排除,合作的模式逐漸建立起來, 勞資雙方將可以一起向前走。我們要增加醫院競爭力,使得我們的辛苦有回報, 工作有尊嚴,生活得更好。



【活動訊息詳見Qr-Code】

# 本會與戴德森醫療財團法人之 團體協約協商概況

日期	會議名稱	協商事項					
2016年12月8日	工會發文予法人	工會發文,要求與法人進行協商					
2017年3月9日	工會發文予法人	工會發文,提供予法人「工會版 團體協約草案」,共計76條					
2017年5月24日	談話會	團體協約之協商程序事項					
2017年5月24日	團體協約 第一次協商會議	一、團體協約之協商程序事項 二、團體協約草案(以下簡稱草案) 第一章總則,雙方達成共識條款3條: 1. 勞資雙方之互信互重 2. 遵守團體協約之義務 3. 適用範圍					
2017年8月16日	團體協約 第二次協商會議	一、草案第一章總則,雙方達成共識條款2條: 1. 團體協約之效力 2. 有效期間 二、草案第二章工會組織與活動: 雙方達成共識條款2條: 1. 禁止適用對象(刪除) 2. 工會活動之自由					
2017年9月20日	團體協約 第三次協商會議	一、草案第二章工會組織與活動, 雙方達成共識條款1條: 1. 代扣會費					
2017年11月8日	團體協約 第四次協商會議	一、草案第二章工會組織與活動,雙方 達成共識條款1條: 1. 會務人員停車卡					
2017年12月20日	團體協約 第五次協商會議	一、草案第二章工會組織與活動,雙方 達成共識條款2條: 1. 會務假 2. 無正當理由不得拒假(刪除) 二、草案第三章勞資會議與團體協商, 雙方達成共識條款1條: 1. 勞工董事(刪除) 三、草案第四章和平(和諧)義務及和平條款, 無共識條款					

2018年2月7日	團體協約 第六次協商會議	一、草案第二章工會組織與活動,雙方達成 共識條款條1條: 1. 醫院設施之利用 二、草案第三章勞資會議與團體協商,雙方 達成共識條款1條: 1. 勞動法令修改,進行協商(刪除) 三、草案第七章薪資、獎金及福利措施,無共識 條款
2018年3月21日	團體協約 第七次協商會議	一、草案第二章工會組織與活動,雙方達成 共識條款1條: 1. 其他公假(委員會、協商會議) 二、草案第七章薪資、獎金及福利措施,無共識 條款
2018年5月2日	團體協約 第八次協商會議	一、草案第七章薪資、獎金及福利措施,無共識 條款
2018年6月13日	團體協約 第九次協商會議	一、草案第七章薪資、獎金及福利措施,無共識 條款
2018年7月25日	團體協約 第十次協商會議	一、草案第七章薪資、獎金及福利措施,雙方達成 共識條款3條: 1. 獎金 2. 調薪 3. 職工福利委員會
2018年9月5日	團體協約 第十一次協商會議	一、雙方針對第1條至第42條之內容進行檢視 與討論。 二、草案第一章總則,共識1條: 1. 締結團體協約之目的 三、草案第五章工時與工資,共識1條: 1. 資遣 四、草案第六章安全衛生,共識2條: 1. 健康檢查 2. 職業災害 五、工會版本提出之草案第八章、第九章內容, 雙方共識同意不進行討論,不納入團體 協約中。 六、草案第十章附則,雙方達成共識條款2條: 1. 未盡事宜依法辦理 2. 協約簽訂後生效

法人與工會歷經十一次協商會議,原草案條文為76條,最終共識21條。

### 【附註】

本會與戴德森醫療財團法人於2018年9月5日召開團體協約第十一次協商會議,會中瀏覽 與檢視團體協約草案第1條至第42條內容,會議紀錄請至工會專區參閱(詳Qr-Code)。 檔案路徑連結:工會官方網站→登入討論區(官網右上角)→工會專區→會員檔案下載→團 體協約→第十一次協商會議。



### 專題研究報告



# 嘉基工會申訴制度運行狀況的 分析與改善建議報告書

楊淑婷(國立中正大學勞工關係學系、七月份實習生)

- (一) **目的:**點出工會先前所規劃的申訴流程與實際狀況不符之處,並且深入分析處理 申訴案件時的各種狀況背後的原因為何,最後提出對申訴制度的改善建議。
- (二) 申訴制度介紹:參嘉基工會會員申訴辦法(刊登於第2期會訊)。
- (三) 統計與分析:

表一: 嘉基工會申訴案件類型百分比(統計期間為2016年至2018年7月20日)

	案件類型	個 人	集體	總計	
	百分比	81%	19%	100%	
F					114年

個人案件類型	工時	工資	休假	制度	性騷擾	契約	調職	職場霸凌	其他	總計
百分比	6%	13%	10%	32%	0%	10%	3%	0%	26%	100%

集體案件類型	工時	工資	休假	制度	性騷擾	契約	調職	職場霸凌	其他	總計
百分比	13%	13%	27%	27%	7%	0%	0%	13%	0%	100%

以個人或集體來區分申訴案件類型,多為個人類型,例如契約問題、個人績效不佳引起調職等問題,此類案件應先走院內的申訴管道,如向人事服務中心反映,再由工會督促處理進度。但是有許多會員曾嘗試院內管道,對院內的回覆不滿意或對院內管道沒信心,會員缺少表達意見的管道,希望藉由工會協助處理問題。其實個人案件有許多問題都是管理制度不夠明確造成的,例如:沒有明確的績效獎懲規章造成會員感到受到不公平的待遇,因而來申訴。

故此會員對工會寄與厚望,希望能藉由工會反映單位狀況,進而去督促管理階層,能夠建立更完整、更明確的制度,以減少申訴案件的發生,也增加管理效率。但是嘉基管理制度基於管理階層授權各單位自治,造成各單位有許多不同的作法,部分單位主管沒有勞基法意識,導致該單位的管理問題層出不窮。

集體類型案件數量雖然較少,但是通常問題比個人案件更嚴重,例如:許多申訴人遭到同一位加害者性騷擾或職場霸凌。工會與人事服務中心大約一個月開一次勞資談話會,人事服務中心負責工會事務的窗口只有一位承辦,若是案件量較多,需按照事件發生順序處理。所以工會能協助分擔處理一些個人的申訴案件,便能加速處理集體案件的進度,使集體勞動權益能更快受到保護。

### (四) 結論與建議:

工會現行的開案標準中,定義為勞資關係與勞動權益相關的事項,我建議可以擴大範圍解釋,像有許多申訴案屬於會員感到委屈的事情,例如:某位會員反應因職務調動,不清楚調職後的工作內容,且新單位因人力不足,導致會員若調任到新單位後不能休假,會員認為調職後的勞動條件受損,所以不願意接受調職。如此案例沒有明確的違法事實,但種種不確定性因素,令會員感受委屈,故工會中也常常收到此類案件,究竟申訴問題到何種程度才符合開案標準?

許多申訴人沒有走過院內的申訴管道就向工會申訴,院內的申訴管道是透過員工反映 信箱或致電人事服務中心,人事接到申訴後找單位主管了解狀況,如果單位主管回覆 由內部自行處理,人事會依處理進度結案。

單位主管可能會找出申訴人瞭解事件始末,導致申訴人擔心遭受不利益待遇,又或單位主管未適當處理申訴案件,人事亦未繼續追蹤處理方式,使得申訴人感到案件未受妥善處理。

有鑒於此,許多會員委託工會反映,申訴人不一定要出面,工會也會幫忙追蹤人事處理 狀況,或會陪同申訴人與人事和單位主管進行會談。然而,若院方和工會的處理結果與 會員訴求不符,就覺得申訴案未受妥善處理。

實際上,院方有其經營管理之考量,有時申訴人並非想要取得最佳利益,而是反映問題,例如:申訴人因腰部受傷,不適合持續彎腰的工作,院方因而將其轉調到其他崗位,因新的職務內容調整勞動條件。申訴人無法接受薪資降低,認為非自願轉換工作,但是院方站在管理的角度,考量員工健康,才必須將其轉換至較適合的工作崗位。

有許多案件並未違反法令,但申訴人與單位主管工作上有摩擦,造成申訴人不滿,例如:某單位主管未經員工個人同意挪移休息日與工作日、對勞僱契約不清楚等,令會員感到委屈與不滿,希望工會協助處理。而工會秘書的角色便是從各個角度去分析此申訴案件,讓院方重視申訴案,使會員了解申訴案的處理進度。

我想工會會費對會員的意義類似服務費,工會收了會員的會費,會員若有勞動條件受損或職場上有任何問題,就會想尋求工會的協助,並認為工會會盡可能協助處理,且較院方提供更好的服務。

但有些員工卻是面臨勞動權益受損時,才迫切期待工會儘速協助處理問題,因而加入 工會,如此卻壓縮到集體申訴事件的處理進度。如何避免此問題,我認為應該要讓會員 先思考一下遇到的問題,是否很緊急需要馬上申訴,因此建議會員入會滿三個月才能 申訴,但若必須立即獲得協助,需一次繳足三個月的經常會費,依嚴重集體權益事件得 例外,以減少個人問題的案件量。

另外,會員諮詢的部分,凡入會即可諮詢,但侷限在勞動法令相關,且不陪同會談,希望能將工會的資源優先用在最緊急且最需要的案件上。

完整實習專題研究報告,將刊登於本會第十一期會訊,歡迎至工會辦公室瀏覽紙本資料。

### 工會大事記



更多大事記 詳見本會官方網站(Qr-Code)



## 會務報告



凡入會滿三個月即可申請



傷病住院、婚慶、生育等補助



詳見官網首頁→會員福利→會員婚慶暨慰問金補助辦法

### 婚慶暨慰問金補助請領

### 2018年10月至12月

傷病住院慰問金	補助600元	請領7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8筆

依本會婚慶暨慰問金補助辦法辦理, 會員請領補助總計19,800元

捐款芳名錄	2018年10月	月至2018年12月	
白惠文	600元	趙文貴	50,000元
吳艾雯	200元	趙麟宇	22,355元
巫文安	200元	蔡崇榮	12,000元
陳冠分	400元	不具名1筆	1,300元
黄郁惠	3,000元	不具名1筆	100元
黄綉雯	300元	不具名1筆	100元

感謝各界人士捐款支持嘉基工會, 總計捐款 90,955 元整。

### 捐款方式

- 🕕 親自至工會辦公室
- ② 銀行無摺存款、匯款

銀行:彰化銀行 東嘉義分行(代號:009)

存款帳號: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趙麟宇

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。

依據所得稅法第17條,其上限為個人當年度所需申報之綜合所得之20%





## • 活動花絮

# 2018♥感恩能行♥傳情不退♥活動圓滿成功



感恩節即將到來,在這樣充滿愛的季節,嘉基與 工會第一次合辦,結合再耕園、幸福工坊兩個 公益團體,以手工餅乾的方式來表達感謝之意! 活動在最後一天來到高潮,謝謝嘉基姚院長到場 支持,讓這個活動更有意義,感謝各位對活動的 支持,明年我們也會延續這份感動與熱情繼續 舉辦這類型的活動。



活動訊息 詳見Or-Code

### 嘉義市2018年勞工運動大會 圓滿落幕

感謝會員的熱情,還有親友團出動加油打氣,孩子們的表現也是可圈可 點。相信會員們這一天不僅興奮且快樂,除了拿到黃色能行不退運動服, 也有特別的回憶。

最後,再次感謝所有於百忙之中撥空參與運動會的你們,有你們的熱烈 支持與關愛,嘉基工會一定會愈來愈棒!謝謝大家!我們明年見囉!



活動訊息 詳見Or-Code































# • 入會申請流程



凡員工到職五個月內申請加入工會







詳見官網首頁→會員權益→入會申請流程





(2)

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

入會資格

- (1) 攜帶識別證至工會辦公室填寫入會申請書,並繳交入會費1,000元及當月經常會費135元。 新進員工於到職日五個月內申請入會,得優待入會費為800元。(詳Qr-Code)
- (2) 經理事會審查合格,即成為本會會員。





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;或每月自行至工會辦公室繳交會費。

