



發行人 | 趙靜宇
 總編輯 | 吳艾雯、張義杰
 編輯群 | 文宣組、林庭羽、蔡文方
 地址 | 60002 嘉義市東區忠孝路539號B棟5樓
 專線電話 | 05-2760853
 院內分機 | 5504
 公務手機 | 0905-232629
 E-mail | cych.union@gmail.com



官方網站

工會發展下的勞動事件簿省思(上)

作者 | 屏基工會理事長 詹智鈞

1 工會在台灣的發展其實比我們想像中早，從日治時期就有蔣渭水與台灣民眾黨（不是柯P這個）在1928年成立的臺灣工友總聯盟，在全台各地都有發起罷工取得成果的紀錄。對於製造業或工業等產業勞工，較容易組織工會進而與資方或政府談判甚至對抗；然而對於服務業如醫療界來說，工會運動發展相對較晚，其原因大致可分成先天不足及後天失調。先天不足包括從家庭、學校、社會教育鼓勵刻苦耐勞、要求服從上級，忽略勞權保障的重要性，醫事人員專業化教育強調嚴格遵行教條，師徒制及學長、姐制讓個人分子化、思考直覺化、組織階層化亦更加強化。後天失調則包括政府失能以及資方運用分化、威脅利誘等手段阻撓工會發展，凡此皆可能阻礙醫療產業的工會運動。此篇文章的目的，在於回顧屏基工會發展過程中，各種勞動事件以及與資方或政府的交鋒過程。

2 雖然屏基具有北歐國家—挪威協力差會的血統，但不論在管理制度或透明度上，完全是台灣傳統家族企業經營的型態，高層經營能力甚至不如多數台灣企業。北歐國家模式重視福利，強調人權，以及追求勞方、資方、政府三足鼎立、相互制衡協調的特色完全無法在屏基看到，甚為可惜。屏基工會的組織其實來的相當晚，2017年底的一通神秘簡訊揭開了序幕，有人突然傳訊息問我是否願意籌組工會並擔任理事長一職，我爽快答應了。實際上在正式籌組前，某位人資室員工似乎有所耳聞，但他不以為然地表示「醫師對於薪資或工作條件不滿意就離職啊，這是醫師自己可以做也多半會做的選擇」。言下之意就是「不爽不要幹」在這裡管理階層對醫師的看法，也是多數醫師面對不合理環境的常態。不過我認為，所謂的「不爽不要幹」只是發洩不滿，摸摸鼻子一走了之，醫師也不是說有多難找到工作，但環境依舊惡劣毫無改變，尤其以屏東而言，事求人多於人求事。屏基這種態度讓我感到非常驚訝，無法理解具有北歐血統的基督教醫院居然是用這種心態對待勞工，也因此讓我決心一定要把工會籌組起來，打破這種由「家族企業霸權」經營的基督教醫院。

3 工會正式成立後，一切都產生變化，讓我感到難過的是，過去與我友好的各科室人員，突然變成了陌生的臉孔。不少人的態度是一百八十度的轉變，對我從肯定、肯定、再肯定變成拒絕、拒絕、再拒絕。過去我因為醫術高超，遠近馳名，病患遠從台南、屏東的獅子鄉、甚至佳樂水前來屏基就診的都大有人在。因為門診常常額滿，院內員工請託加掛看診的也不少，而我對院內員工向來都是優先處理。在組織工會前，多數院內員工對我都是非常客氣，組織工會後，對我則是避之唯恐不及，遇到有任何事務上的接觸，不是盡可能推託，不然就是全部推給院內的特助。特助是由顧問直接指派，院內與工會的一切事務都必須交由特助轉達給顧問拍板決定後才能進行，工會跟其他科室完全無法進行有效的溝通，這也是我對屏基院方無法諒解的原因，這不叫妨礙工會運作什麼才叫妨礙工會運作？這種完全禁絕工會在院內發展的狀況，在工會創立後持續了數個月，我實在無法忍受，只好不斷向前任屏東縣勞工處長林德輝反映，最後林前處長親自來醫院拜訪院長後才稍有轉圜，然而交由顧問做最後決定者的基調依然存在且從未改變。

未完
待續

