



嘉基體系戴德森醫療財團法人關係企業工會

會訊 2017年12月 第6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）

各位會員平安！這個月執政黨突然推出行政院版本的勞動基準法修正案，沒有經過六十天的預告時間，就送進立法院，而且一天之內就一讀表決通過，並火速安排三天後經濟與衛環委員會的聯席會議審查。

依照黃國昌委員的說法，大概就像是去年底執政黨處理「取消勞工七天國定假日」的議案一樣，會利用人數的優勢，表決通過。這次的勞動基準法修法，給予雇主許多彈性，在下列三項調整事項中，需要經勞資協商或者工會同意：

（一）每月加班上限，由四十六小時增加為五十四小時（勞動基準法第三十二條）。

（二）兩次輪班間最短休息時間，由十一小時縮短為八小時（勞動基準法第三十四條）。

（三）例假日之具體日期，於每七日之週期內變動調整（勞動基準法第三十六條）。

依照工會的經驗，與醫院的協商並不容易。當初我們幾個勞方代表，就因為勞資會議屬於共識決，表決要超過四分之三以上同意才會通過，無法針對年終獎金、國定假日調移休、彈性工時等議題達成決議，才決心組成工會。但是組成工會之後，雖然有許多議題

正在協商，目前勞動基準法第三十之一條的四週彈性工時仍然沒有一個工會同意的過程。

我們國家的法令，在同意過程這個部分，非常欠缺，許多是靠著過去的函釋來解釋法律不足的部分。工會與資方簽的團體協約有效時間最長三年，但是勞資會議的決議效力，竟然沒有最長的時限。我們現在要求重新同意，醫院因為沒有罰則，並不願意認真來討論。

從工會自身的例子就知道，其他議題要走工會或勞資會議同意，是多麼困難的事情！那麼面對修法該怎麼辦？有沒有解決之道？

稍早，台灣醫療改革基金會與民進黨的林淑芬委員合作，提出了醫療法的修正案，因應長庚醫院的治理問題，希望能改變醫療財團法人董事會的組成，讓員工可以進入董事會。經過我們嘉基工會的 effort，林淑芬委員把勞工董事的來源確定為，「有工會者，由工會推派；無工會者，由員工直選。」因為全國只有我們一家工會是醫療財團法人的企業工會，這一個修正條文等於是為了嘉基工會量身定做的，可以說是「嘉基工會條款」。

雖然林淑芬委員在立法院院會一讀中，同意付委，她仍然堅持會在接下來的議會中，提出前述勞動基準法修法的修正方案，讓勞資同意過程、輪班間隔與調移工作，能有保護勞工更好的機制。我們工會也會努力與她保持合作的關係，讓這個方案造成的傷害減少到最低。



工會大事記

2017.08.25

嘉義基督教醫院職業安全衛生室召開106年度職業安全衛生工作守則修正會議，本會推派勞方代表與會。

2017.08.30

召開第一屆第十三次臨時理事會。

本會就「特休未休折算工資之計算基準」與「績效獎金」向嘉義市政府社會處申請勞資爭議調解，本會派員出席調解會議。

2017.08.31

召開本會與人事服務中心八月份的談話會。

2017.09.04

召開嘉義基督教醫院第三屆第三次勞資會議之勞方代表準備會。

2017.09.06

召開第一屆第一次臨時會員代表大會。

雲林縣產業總工會黃敬文秘書長拜會本會理事長，雙方進行交流，分享本會實務經驗。

2017.09.09

臺北市醫師職業工會召開成立大會暨第一屆第一次會員大會，本會理事長與會致詞，敬賀大會圓滿成功。

2017.09.11

舉辦第一屆理監事幹部訓練—9月份讀書會。

2017.09.13

職業安全衛生組工作會議。

2017.09.15

召開第一屆第十四次常務理事會。

2017.09.18

嘉義基督教醫院召開第三屆第三次勞資會議，勞方代表出席。

召開團體協約第四次準備會。

2017.09.20

本會與戴德森醫療財團法人代表召開團體協約第三次協商會議。

召開第一屆第七次定期理事會，會中推派嘉義基督教醫院職業安全衛生委員會之勞方代表。

本會派員參與台灣醫療改革基金會及立法委員林淑芬進行醫療法修正案討論，增進醫療財團法人治理與改善醫院員工待遇。

2017.09.26

本會參與台灣醫療改革基金會及立法委員吳玉琴進行醫療法修正案討論。

2017.09.28

召開本會與人事服務中心九月份的談話會。

2017.10.02

召開團體協約第五次準備會。

2017.10.06

召開第一屆第十五次常務理事會。

台灣醫療改革基金會於立法院舉辦醫療法修法國會工作坊，本會派員參與。

2017.10.18

召開第一屆第十四次臨時理事會。

召開本會與人事服務中心十月份的談話會。

2017.10.25

嘉義基督教醫院職業安全衛生室召開106年度職業安全衛生工作守則修正會議，勞方代表出席。

2017.10.27

臺北醫學大學醫療暨生物科技法律研究所碩士生訪談本會理事長，分享本會運作實況。

2017.11.01

職業安全衛生組工作會議。

2017.11.03

文宣組工作會議。

2017.11.06

國立中正大學勞工關係學系主辦、戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院協辦，邀請比利時荷語魯汶大學社會科學院及工作與組織研究團隊進行專題演講：「如何運用員工參與改善醫院工作環境與條件Creating a Better Medical Work Place and Conditions with Employee Participation」講座，本會理事長受邀致詞，並於會中提問及意見交流。

2017.11.07

勞工教育組工作會議。福利組工作會議。

2017.11.08

本會與戴德森醫療財團法人代表召開團體協約第四次協商會議。

工會大事記



2017.11.10

組訓組工作會議。

2017.11.15

召開第一屆第十五次臨時理事會。

立法院與台灣醫療改革基金會、台灣護理產業工會、台北市立聯合醫院企業工會、台灣職業安全健康連線之代表共同召開記者會，本會派員參與，表達本次勞動基準法修法之訴求。

2017.11.16

嘉義基督教醫院職業安全衛生室召開106年度第四季職業安全衛生委員會，勞方代表出席。

2017.11.23

嘉義市政府召開嘉義市106年勞工運動大會之領隊會議，本會派員與會。

嘉義基督教醫院職業安全衛生委員會勞方代表名單

黃婉蓉、巫文安、黃郁惠、陳淑幸，任期自107年1月1日至108年12月31日。

新任理事（遞補）

醫療部門

理事 許育甄



會務報告

婚慶暨慰問金補助請領

2017年9月至11月

傷病住院慰問金	補助600元	請領2筆
婚慶禮金	補助1,200元	請領9筆
生育賀禮金	補助1,200元	請領7筆

依本會婚慶暨慰問金補助辦法辦理，會員請領補助總計**20,400**元。

捐款芳名錄

2017年9月至11月

不具名1筆	1,000元
-------	--------

感謝各界人士捐款支持嘉基工會，總計捐款**1,000**元整。

捐款方式

● 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

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。

■ 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。

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%可作為其列舉扣除額。

謝謝大家支持！



作者：張烽益、洪敬舒、楊書瑋、林佳和、周兆昱、侯岳宏、
林良榮、沈牧樺、葉永山等／合著

出版社：台灣勞工陣線 出版日期：2012/10/19

官方網站：<http://labor.ngo.tw/about-labour/publications/44-gao-union>

好書推薦

搞工會 工會正義與不當勞動行為裁決機制

撰寫人：蔡佩玲

導讀／搞工會 工會正義與不當勞動行為裁決機制

工會在台灣職場環境中，一直是個很陌生的名詞。成立工會的事業單位不多，能實際運作並且爭取勞工權益的更少。然而，即使有工會成立，事業單位對於工會幹部的打壓或用各種方式整肅工會幹部的事件屢見不鮮。為瓦解工會，勞方常見的打壓方式（「不當勞動行為」（Unfair Labor Practice））如調職、降職、減薪、不代扣會費、不提供會所、考績打壓、拒絕協商，甚至於解雇工會幹部等都凸顯了工會在於勞資雙方協商中處於弱勢的那一方。在這失衡的關係下，勞工行使團結權、協商權及爭議權等勞動三權實屬困難。無庸置疑，「不當勞動行為」是對台灣工會發展的最大障礙，更是造成工會組織率低落的主要原因。

本書分成「誰想搞垮工會」、「誰想惡搞工會」及「誰能搞好工會」三個部份，以豐富的個案訪談為基礎，讓讀者充分了解不當勞動行為案件對於工會及受壓迫工會幹部勞動生活的衝擊。透過完整的案件原貌讓讀者了解為何工運多年來要把不當勞動行為裁決處理機制列為重要的政治訴求原因。再者，透過國內勞動法專家針對不當勞動制裁機制的發展，以及不當勞動行為裁決委員會一年多以來所做成的裁決進行分析，以提供讀者了解不當勞動行為案件更完整的圖像。最後對台灣過去工會組織的發展與問題進行診斷，並透過其他國家工會組織的介紹與在新勞動三法架構下提供台灣工會發展的參考。

本專欄以「搞工會讀後心得」為主題的系列文章，介紹各章節的讀後觀感，期望藉由心得分享，讓會員對於工會的存在和運作有更多的認識。



（圖片授權自台灣勞工陣線）



搞工會讀後心得（一）

第一部份：誰想搞垮工會

第一章、工運最長的一役——大同工會白正憲

撰寫人：陳宏

勞工和資方先天上就立於不平等的地位，大同工會的抗爭行動發生於1990年代，在當時是極具規模的工會組織，而大同工會的肇生溯及戒嚴時代。早年台灣實施戒嚴時，國民黨政府極欲在國際上取得支持，縱使施行高壓集權統治台灣人民，但為了證明台灣是一個民主國家，重視勞動人權，就在1950至1960年代開始扶持國營企業及大型民營企業組織工會，這根本不是重視勞權而讓工會成立。白正憲的確認僱傭關係訴訟，被資方的財力及最高法院對勞資關係的缺乏認知，整整折磨8年。此案的勝訴，不但是白正憲個人的勝利，也是工運在司法上的勝利。只是，8年漫長的折磨過程，白正憲付出了極大的代價。

隨著經濟環境的惡化與社會階層的兩極化，勞工組織的社會基礎正在擴大，勞工問題與社會資源的重分配，逐漸成為議題的主軸與焦點，經由社會正義的主張與推動，或許可為台灣的工運找尋到新的政治空間。

第二章、一個新生工會的夭折——佳鼎工會劉久源

撰寫人：袁淑麗

因週遭同仁常抱怨公司所給予的勞動條件與薪資福利不是很好，屢次向公司反應也未改善，當時的劉久源就思考著如何解決這樣的現象，從不懂到尋求資源，再到工會的成立，但在籌組工會過程中卻不段的遭受打壓，使得即將孕育出的工會，最後卻以胎死腹中收場；劉久源在親身經歷籌組工會被資方打壓後，深感台灣勞工的弱勢，於是投身於「義務輔佐人協會」，以自身的經驗替想籌組工會或是發生勞資爭議的勞工提供諮詢，盼望抱持有正義感、有熱情的勞工，不會因為資方的打壓，而造成自身勞工的權益受損。

我們醫院過去也因一些勞動條件較不理想，因有正義感且富有熱情的同仁們，積極的籌組工會，在去年工會終於成立，一路走來是艱辛的，現在終於走到了團體協商，希望工會與醫院會協商出一個更好的勞動條件及薪資福利，讓員工覺得在嘉基上班是一件幸福且榮耀的事。

第三章、遇上『博杯』的司法——新海瓦斯工會林子文

撰寫人：吳艾雯

經過漫常的讀書會分享後終於把一本從來不會看的書，透過別人的分享下，部份的讀完。我的想法大致歸納如下：

- 1.時勢造英雄
- 2.悲劇來自有力一方的壓迫
- 3.何謂公平正義？無，有的就是人為操作
- 4.我何其之幸，在一個開放接納的大環境中工作成長
- 5.法令政策左右人民意識，有效改革應著力在法律的確認保障

這些是我看了這一本後的想法，在漸進式的敘說過程中給我最大的想法，在書中提到很多的爭議行為、資方脅迫策略及勞方單薄勢力的對抗內容，在在都在說明一個歷史演進的過程，必要遭遇到的衝突、壓力、不平與代價，看了讓人內在十分的憤慨，但也知道這是一種過程，因為有這些烈士的付出，社會才會開始重視，政府才能大刀闊斧的進行改革，犧牲變得在所難免，此點讓人看了忍不住歎噓！

在看完後我最大的收穫應該是認識到不當勞動行為的部份內涵，也透過這本書跟伙伴們有更多的接觸與認識，要去完成一件像是革命的事，要有犧牲奉獻的精神，願意開創，對抗惡勢力。自問我缺乏那些正義感與使命，陰錯陽差的肩負使命，自己想來都覺得詭異，但在這樣環境的洗禮下，願意多做一點，多付出一些，無它，只是覺得自己有本錢，反思書中那些沒有本錢的烈士們的付出，真的讓人十分的佩服，期待在越來越開放、越重視勞工權益的現在，大家的努力不需要犧牲，只需要攜手並進，共創未來。



勞動部106年度 女性工會幹部培育訓練營

心得分享

撰寫人：秘書處

我國目前女性的勞動參與率接近勞動人口的五成，然而參與工會運作的女性僅不到三分之一，其中多為受僱於工會的會務人員。勞動部為落實行政院性別主流化之政策，藉以促進女性達到工會組織運作參與機會之公平性，勞動部歷年均配合並持續推動女性工會幹部之培訓，透過相關培訓活動為工會團體之女性會員知能訓練紮根，並提供多元學習機會，以培育其自我信心與魄力、執行力及領導才能，進而培植未來具潛力女性領導幹部，本會今年派秘書處會務人員，參加今年度「106勞動部女性工會幹部培育訓練營」，藉以促進女性達到公平參與工會組織運作的機會。

本次活動課程內容十分豐富，參與者更來自各行各業之企、產、職業工會。在『「聆聽」創造有效溝通—成為領導者必修的聆聽技巧』課程中，講師利用活動引導我們如何傾聽，以及傾聽的重要性，因為人類性情中最強烈的莫過於渴望受人認同，而領導溝通的基本態度是真誠、傾聽、同理、信任，更重要的是尊重。

而後我們還欣賞了電影《關鍵少數》(Hidden Figures)，故事描述三位非裔女性數學家，克服了性別、種族與專業上的種種考驗，於1960年代太空競賽時期在美國太空總署(NASA)貢獻一己之力的故事，當時女性在科學界與工程界中已屬少數，更何況還是黑人女性，更是異數！自小就得面對不公平的環境與不友善的對待，即使進了研究中心也因為隔離政策，限用黑人專用的餐廳與廁所，但她們始終以不卑不亢的態度淡然處之，而且在太空中心內部有形無形的男性威權主義下，女性處處受限，但主角們憑其卓越的專業能力，據理力爭，成功打破性別藩籬，贏得全體同仁的敬重。工會運動也是一樣，長久以來我國工會結構多為男性主導，因而讓工會運動增添父權主義的色彩，往往無法關心到女性在职場上所面臨的勞動問題。女性勞動者若要獲取更好的勞動條件與經濟生活，應更積極喚醒內在的反動能量，形成集體的力量，對抗體制的不公。就像本次課程中講師們與我們分享「如何提升女性參與工會」與「女力崛起—開啓職場新思維」，也讓我們知道當女人團結起來，沒有什麼做不到的事！

在法規部分，則由高雄市政府勞工局皮忠謀主任秘書講授有關工會在選舉上常犯的錯誤有哪些，應如何避免，並依工會法和工會法施行細則中，講解選務的流程及會議議事規則。

我國目前醫療產業籌組工會的家數屈指可數，然而，面對醫療業人力不足所衍生的種種「血汗班表」、「醫療暴力」、「彈性人力調動」、「責任制」等等問題，籌組工會乃是積極為醫療人員爭取勞動權益的絕佳途徑。護理人員亦多為女性勞動者，面臨不平等待遇，集合眾人之力，往往比單打獨鬥來的有效率。參與這實用又有趣的培訓活動，課程的設計，不僅拓展了勞動知識的深度與廣度，更可讓我們對勞動事務的關心延伸至台灣不同產業的工會，透過與各界優秀工會領袖的交流，了解到大家在工會運作上面臨到許多相同的挑戰，從中獲得許多經驗分享，一同思考解決方案，在這樣資源豐富的場域中，也學到了積極建立人脈網絡的重要性。

由去年備受矚目的華航空服員罷工事件，讓我們看到女性勞動者在面對資方強硬態度仍展現溫柔堅定的力量與智慧，期待未來能看見我國女性在职會運動上有更多大放異彩的空間，期待台灣的醫療產業能出現全國層級的集合體，強化網絡連結、壯大改善勞動體制的實力。

107年度 模範勞工推薦公告

被推薦人

- 1.入會滿半年以上之會員，均得被推薦為模範勞工。
- 2.曾當選過模範勞工者，五年內不得再為被推薦人。

推薦方式

- 1.被推薦人至少應有一名會員代表推薦，每位會員代表推薦人數不得超過二人，超過推薦之名額無效。
- 2.填妥模範勞工選拔推薦表（官網下載）
 - 推薦表中需有推薦人之本人簽名
 - 可以傳送、傳真、郵寄或親送至本會

推薦時程

即日起至106年12月13日（星期三）下午6點，逾期恕不受理，請於截止日期前將推薦表送至本會。

選拔方式

模範勞工候選人，依模範勞工選拔暨獎勵辦法及評分標準，於第一屆第八次定期理事會中選拔。

評分項目

- 一、發揚服務精神、敬業樂群足為事業單位之表率，並有具體事蹟或經考核獎勵有案者。
 - 1.受僱現任職事業單位服務之年資
 - 2.服務表現優異熱忱、敬業精神等，有具體事蹟或經考核獎勵有案者
- 二、從事工作态度負責、盡職，對事業單位有具體貢獻事蹟或經考核獎勵有案者。
 - 1.處理業務相關重大問題、危機處理等，有具體事蹟或經考核獎勵有案者
 - 2.執行勞工相關重大政策、任務等，有具體事蹟或經考核獎勵有案者
- 三、對所從事工作之技能，有研發、創新或有重要學術著述，有具體事蹟或經考核獎勵有案者。
 - 1.參與研究案、研究發明新產品或新式樣等獲得專利，取得證明者
 - 2.提出技能改善、創新等之學術著述，或從事教學工作，有具體事證者
 - 3.提出創新改善計畫、方案，經採納有具體事蹟或經考核獎勵有案者
- 四、參與服務勞工事務成績卓著，有具體事蹟者。
 - 1.服務勞工有具體事實者或曾（現）任勞工事務等職務（職福會、勞資會議、職業安全衛生委員會、退休金監督委員會、工會會員代表、團結基金委員、工作組成員等）有具體事證者
 - 2.辦理工會活動及參與勞工事務服務、社會團體服務活動等表現優異，有具體事蹟，或推薦員工申請加入工會者

注意事項

如有未盡事宜，將由理監事會決議後另行通知，
推薦公告詳見官方網站（QR-code）。



活動通知QR-code

照片集錦



106年第一期勞工教育講習



「如何運用員工參與改善醫院工作環境與條件」講座



理事長受邀於講座中致詞



台北市醫師職業工會成立大會理事長致詞



第一屆第一次臨時會員代表大會



雲林縣產業總工會交流



與吳玉琴立委進行醫療法修正案討論



與林淑芬立委進行醫療法修正案討論



醫療法修法國會工作坊

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：

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，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；或每月自行至工會辦公室繳交會費。



工會QR-Code