

# 中華電信工會

Chungghwa Telecom Workers' Union

第 27 期

發行單位／中華電信工會  
 發行人／朱傳炳  
 總編輯／洪秀龍  
 編輯委員／林沂茂、趙秀珠、林素香、  
 趙維義、周坤泉、林榮村、  
 朱建元、曾麗梅、余賢正、  
 周威森、林朝贊、林彩萍、  
 陳春豐、陳國清、鄭國安  
 執行編輯／曾彥翔  
 地址／10642台北市大安區  
 金華街138號  
 網址／<http://www.ctwu.org.tw>  
 E-mail／[ctwu@ctwu.org.tw](mailto:ctwu@ctwu.org.tw)  
 聯絡電話／(02)2341-1799  
 出刊日期／2015.12.25



## 來自社會第一線 站在人民這一邊 政黨票我支持 綠黨社會民主黨聯盟

綠黨社會民主黨聯盟於2015年11月10日在高雄市前鎮區成立勞工競選總部，並舉行開幕茶會。綠社盟表示，前鎮勞工競選總部是由勞工朋友共同小額捐款成立，是台灣歷史上首個以勞工為主體的政黨競選總部。

綠社盟前鎮勞工競選總部設置於前鎮區公正路，在成立當日廣邀全國各地工會、勞工朋友前來參加開幕茶會。來自大高雄總工會以及全國的工會理事長，包括中華電信工會、南亞塑膠（股）公司關係企業工會、永豐銀行企業工會、鐵路工會、台塑仁武工會、臺灣國際造船工會、合作金庫銀行企業工會等工會的重要幹部皆出席參加。

到現場支持的工會理事長紛紛表示，經過國民黨與民進黨的政黨輪替，台灣的勞工權利、工作條件不但沒有被照顧，薪資更倒退數十年。因此，他們決定在2016年大選站出來，連署支持綠社盟政黨票以及不分區候選人第一順位的張麗芬。

綠社盟不分區立委參選人張麗芬為中華電信工會秘書長，投身勞工運動多年，是少數真正由工運出身的立委候選人。張麗芬主張，要挑戰向財團過度傾斜的勞工政策，縮短工時、提高工資，並徹底檢討台灣雇用政策，逐步禁止勞動派遣。張麗



### 【特別專題】

- 來自社會第一線 站在人民這一邊
- 讓固有思維進行一次飛躍吧
- 模範勞工暨優秀會務人員參訪行程
- 見賢思齊 與時俱進
- 保障大提昇 出事免煩惱

僅供本會會員閱讀





## 來自社會第一線 站在人民這一邊

芬表示，會接受綠社盟不分區的徵召，是因為已經看不下去台灣的低薪問題，才決定站出來，為台灣廣大的勞工族群發聲。

綠社盟共同召集人暨綠社盟不分區立委參選人李根政表示，臺灣人民在基層的生活越來越難過，財團分配到的利益卻越來越多。身為前小學教師，他心疼臺灣未來的新世代，沒被國家給予應有的重視。

綠社盟共同召集人暨台北市大安區候選人范雲說，綠社盟不但在北高雄創立了臺灣第一個以政黨票為主軸的競選總部，今天更在南高雄設立了全臺灣第一個以勞工為主體的競選總部，為臺灣的民主運動史記下了一筆重要的歷史。她表示，不擔心綠社盟推出的稅改、勞工政策會嚇跑財團的選票，因為綠社盟要把台灣的政治交還到勞工的手中。



到場聲援的桃園市產業總工會榮譽理事長、全國關廠工人連線成員毛振飛表示，過去喊「國民黨不倒，臺灣不會好」，但發現民進黨執政後，卻一樣沒有跟勞工與弱勢的人民站在一起。毛振飛說，民進黨提出將針對年金召開國是會議，以及國民黨喊出的年金「繳多領少、延後給付」，都代表兩大黨不願將臺灣經濟成長的果實分享給勞工階層，不願正視台灣日益嚴重的勞資不對等問題。

出席支持的前高雄市產業總工會理事長、前中鋼工會第七、八屆理事長吳清賓亦表示，臺灣的勞動派遣政策，造成勞方的權益受損。他說，綠社盟在解決台灣的勞工問題、社會問題以及環境問題上，都出了非常大的心力。他希望張麗芬作為綠社盟不分區立委第一順位挺進國會，為全臺灣的勞工人民打拼。

綠社盟在共同政見中提出「平民要加薪，勞動有尊嚴」的訴求，希望透過擴大公共服務創造更多工作機會，並強化工會組織。綠社盟已展開勞工選票的動員，希望透過前鎮勞工競選總部的紮根，讓廣大的勞工群眾支持綠社盟的不分區候選人，以政黨票將張麗芬以及綠社盟共同召集人李根政、人權律師詹順貴等人送入國會。

綠社盟目前已推出10席區域立委人候選人以及6位的不分區政黨票名單，希望透過強調分配正義、環境永續、世代正義等價值，爭取選民手中的「政黨票」。





# 中華電信工會

新聞稿

地址：106台北市大安區金華街138號 TEL：(02)2341-1799 FAX：(02)2341-1836

※重要文宣 敬請張貼公布 <http://www.ctwu.org.tw/> e-mail:ctwu@ctwu.org.tw 2015/09/09

## 勞工無人疼，只有自己拚！ 中華電信工會全面支持張麗芬秘書長參選 不分區立法委員，讓工人前進國會！

### ◆ 讓工人力量進入立法院

中華電信工會多年來堅持站在工人的立場，為捍衛勞動尊嚴、保障會員權益戮力打拼。為改變現今貧富不均日趨嚴重、勞資關係更加惡化的境況，本會秘書長張麗芬決定接受綠黨徵召成為不分區立法委員候選人，讓工人力量進入立法院。中華電信工會於104年9月9日召開之第6屆理事會第11次會議通過決議，將全面支持張麗芬成為綠黨社會民主黨聯盟不分區立法委員候選人！

### ◆ 改造向財團卑躬屈膝的惡質政治環境

在政府讓財團予取予求的情況下，勞工永遠處於弱勢的一方，每當攸關中華電信工會會員權益的法案提出時，工會往往必須四處請託、拜會，動用一切能力以最低的姿態懇求各政黨團體、立委官員支持勞工。

中華電信工會朱傳炳理事長表示，如今社會底層的勞工正面臨著極其艱困的處境，這對每位工人而言極其切身的問題必須被改變、必須被扭轉，勞工要站出來，改造向財團卑躬屈膝的惡質政治環境！

### ◆ 張麗芬勞工出身，工運資歷完整

中華電信工會朱傳炳理事長表示，張麗芬歷任中華電信工會秘書長、理事長秘書、罷工專案小組成員、罷工教戰手冊主編等職務，擁有堅定勞工思維並與本會有極深淵源，若能順利當選，對台灣勞動環境及勞工權益將有極大助益。

### ◆ 支持工人，票投綠黨

綠黨並非民主進步黨所屬之「泛綠陣營」，其政治主張包含環境保護、生態平衡、注重草根民主、堅持社會平等與世界和平。2012年立委選舉中，綠黨超越新黨取得第五多的政黨票，以如今政治氛圍觀之，綠黨與社會民主黨結盟後，2016年立委選舉大有可為！

※ 新聞聯絡人：中華電信工會理事長 朱傳炳 (0933-157382)

~ 敬請 諸位媒體先進刊載發佈 ~



本會召開第6屆理、監事會  
第12次會議

# 讓固有思維進行一次飛躍吧

## — 本會第6屆理、監事會第12次會暨幹部研討會第二次會

本會在會員的邀請下首次配合金門地區會員慶生會共同舉行，在本會理事長朱傳炳與監事會召集人潘進財的共同籌劃下，本會理、監事等幹部齊聚金門浯江飯店展開為期二天的幹部研討會第二次會以及第6屆理、監事會第12次會。

本會在積極爭取會員權益的同時，也要讓幹部熟悉工會會務運作，近年在朱理事長的努力下，亦將成熟的會務運作經驗分享到全國各大工會團體，在全國歷次工會運動中，本會均積極參與展現高度的會員向心力聲援各項工會運動，以展現勞工命運共同體的理念，秉持「勞工無人疼、只有自己拚」的精神，為所有勞動者爭取基本勞動人權、捍衛勞動尊嚴。

本會亦希望將環境保護深愛地球的理念深化、為守護家園的環保理念善盡公民責任，在幹部研討會中特別邀請地球公民基金會花蓮辦公室主任蔡中岳進行專題演講「如果沿海一公里—觀光、環境、土地從東海岸談起」。同時也邀請地球公民基金會執行長李根政為幹部們進行專題演講「國共一笑泯恩仇，人民放那邊？」，讓工會幹部除勞工權益的爭取之外，亦應善盡地球公民責任並且了解台灣未來的道路，這也是中華電信工會朝向多元社會關懷的展現。

地球公民基金會是一個獨立自主的公益團體，經費來自各界捐款，不接受政府補助，目前設有高雄總部、台北辦公室、花東辦公室。基金會的主要使命一、促進法令制度、政策、生活方式的改變，以滿足當



代基本需求，保留未來世代的生機。二、以和平方式實踐守護地球的公民行動，促進公民參與環境決策。三、透過調查研究、揭露環境問題，提出解決方案。四、發行刊物、專書、舉辦活動、講座等，以普及環境教育。



清華大學彭明輝教授



地球公民基金會  
花蓮辦公室蔡中岳主任

此次為本會幹部進行專題演講的主講人李根政是金門子弟，長期關注環保議題，是一位致力捍衛地球守護環境的先驅者。李根政畢業自金寧中小學，因在學成績優異，獲保送師範專科學校，曾擔任國小老師，為實現對環境的熱愛為守護地球發聲，而投身環保運動，在此次立委選舉中，獲得各環保、工會團體推薦代表綠黨社會民主黨聯盟成為政黨全國不分區立委候選人。

在12月16日召開的本會第6屆理、監事會第12次會中，除了議案討論之外，本會朱傳炳理事長也特別邀請來自清華大學的彭明輝教授為全體幹部進行一場專題演講，演講的主題為：「從勞工的立場看台灣的未來」。彭明輝教授為知名學者、作家及社會評論家，曾任國立清華大學動力機械學系教授，目前為榮譽退休教授。彭教授長期關注臺灣農業發展、憲政議題及社會民主運動，並著有《糧食危機關鍵報告：台灣觀察》、《活出生命最好的可能：彭明輝談現實與理想》、《2020台灣的危機與挑戰》等書。

此次本會第6屆理、監事會第12次會暨幹部研討會能邀請到地球公民基金會執行長李根政、地球公民基金會花蓮辦公室主任蔡中岳及清華大學彭明輝教授蒞臨本會理、監事會進行三場專題演講，內容包含台灣未來的挑戰、地球環境與勞工運動等議題，談論的範圍既廣且深，相信一定能為與會的幹部們帶來不一樣的思維提升！



地球公民基金會執行長  
暨綠黨共同召集人李根政



與會幹部為綠黨社會民主黨加油



## 榮耀與感謝

總公司分會 陳谷鶯

「104年度模範勞工暨優秀會務人員表揚大會」假桃園大飯店舉行，當日上午由接駁車接到會場報到後，工作人員協助統一於行李箱綁上名牌、束帶及黃色帽子，以利旅遊行程中辨識；各受表揚者披上彩帶並綵排，真是辛苦會務人員的事前籌備。除本公司長官蒞臨；還有許多地方首長也到場祝賀；另有同仁精采的表演，演出水準絲毫不輸專業人士，中華電信真是臥虎藏龍，人才輩出。宏華國際公司工會理事長訴求工會自主、同職同酬、集體協商權、合理的申訴管道，希望母公司的績效不是從子公司的血汗而來。朱理事長說：希望所有中華電信子公司明年能共襄盛舉，都參與表揚活動。大家都是為創造中華電信獲利在打拼，創造幸福企業是公司責無旁貸的責任，工會要作橋樑，為會員爭取權益、創造良好的工作環境，並祝福大家快樂出門、平安回家。

第一天導遊就提醒大家：雲南地處高原，海拔高(平均2,000公尺以上)，空氣較稀薄，要放慢步調、不宜劇烈運動，以免引起高山症；紫外線較強，要注意防曬、保濕、





多喝水，請大家放鬆心情體會慢活。萬古樓位於獅子山頂，是中國木結構建築第一樓，登上頂樓看山下一片灰色屋頂白牆的房舍、遠處山巒、藍天白雲，不同於城市的喧嘩。第二天搭纜車上玉龍雪山雲杉坪風景區，海拔3,000多公尺，是一個高山草原，漫步在參天樹木的林蔭道，呼吸著芬多精令人心曠神怡。下午於世界上最高實景劇場欣賞「印象·麗江」大型歌舞劇，是由名導演張藝謀執導。劇場是露天360度的可以容納2,000人。由來自不同少數民族約500名演員演出以前古道馬幫情形，整體演出與大自然結合，真的很壯觀。因為當地氣候變化很快，烏雲一來立即下雨，氣溫驟降；但雲一過又豔陽高照，因此欣賞表演的人都發雨衣備用(演出時禁止撐傘以免擋住後面的人觀賞)，這也是新奇的體驗。第三天到大理，崇聖寺三塔是頗具規模的佛教寺廟，呈三足鼎立之勢，多次地震除中間大塔略有裂痕、南北小塔略斜，仍完好屹立著。玉龍雪山風景區和崇聖寺三塔，整個園區非常遼闊，用電動車代步，到達景點下車參觀照相，再上車到下一個景點；電動車四周沒有遮蔽，方便參觀又環保。東河古鎮在明代已是繁華重鎮，街頭有一「三口井」，由高處往下流；第一口井是飲用水、依序是清洗食物、清洗一般物品，最終引水灌溉旁邊的菜園，真是佩服古人的智慧，節儉自然融入生活裡。

最後一晚住「麗江金茂君悅酒店」，全區分很多棟獨立3層樓Villa式房屋，用電動車載送行李與賓客到自己的Villa，每個房間都有陽台，進房後大家都驚呼不止；整體設計採中國古典莊園風格，小橋流水、楊柳垂映湖畔，可惜因check in已是晚上，第二天早上就返國，無暇參觀全區及各項設施。再次感謝所有的工作人員，及二位專業攝影大師，您們辛苦了，讓大家留下許多美好回憶。

**意見：**

黃色帽子很多人回來後不會再用，工會是否考慮回收，再度利用或統一處理，因為上面有公司Logo，不宜隨意丟棄。





## 心靈成長之旅

台北分會 劉俊成

首先真的很榮幸獲得工會的支持與肯定，當選中華電信工會104年度模範勞工，也才有這個難得機會，與來自不同單位前輩菁英們一同出國參訪，參訪期間讓我學習到很多人事物，提升眼界開闊視野，使我想起一句話「心有多大世界就有多大」，感覺自己又成長了不少，也期許未來不管是在工會的事務上，還是公司的工作上，再艱難的任務，都能盡善盡美的達成。

這次參訪行程是雲南地區的麗江與大理，雲南是屬於高原山地，平均高度為2000公尺，夏無酷暑，冬無嚴寒，四季如春的天氣，會讓人覺得非常舒服，第一次在高原上生活感覺很新奇，抬起頭來四面環山，讓我有如群山環抱，遠離塵囂的心境。由於空氣稀薄容易引起高原反應，必需放慢步調，所以這裡流行慢生活，悠閒發呆融入自然天人合一。「感悟自然」是重點，而如何「感悟自然」，環境很重要，對於自然環境的保護是值得我們認真學習。

至於參訪地點就不一一介紹，不過我對於「印象麗江秀」這個大型實景演出很有感覺，套一句張藝謀導演說：「全世界所有藝術的最高境界就是感動，而印象·麗江讓我為之動容。」，劇場是在玉龍雪山上海拔3200米，以玉龍雪山為背景，民俗文化為內容，由500名來自10個少數民族的演員賣力演出，用他們最原始的動作，最質樸的歌聲，與天地共舞，與自然同聲，震撼心靈的感動。每位演員都非專業，但他們的表演讓我感受到原始之美，不自覺的就會專注在表演上，而且都非常敬業，呈現力與美的交錯，至於最



後的歌曲「回家」更是讓我流連忘返，使我身處對天的自然與感恩。

雲南地區有很多少數民族，麗江主要是納西族，大理主要是白族。納西族文化開放，多元合一，重視教育，最重要是尊重自然，納西族婦女的服飾，人稱披星戴月，象徵納西族女婦，披星戴月地辛勤勞動，吃苦耐勞。

而白族漢文化水平較高，尊重知識，重視教育，最重禮儀，白族俗語：「酒滿敬人，茶滿欺人」意思是對人要尊重，凡事留有情面，白族在招待尊貴客人都會製作三道茶，即「一苦、二甜、三回味」，比喻人生先苦後甜，必須經歷不同的階段和境況，提醒人們常作回味，記住「先苦後甜」的道理。

這次參訪活動真得使我回味無窮，身處在雲南地區時，天空很藍，河水清澈，空氣清新，當地人取之自然用於自然，看到了是對於自然的尊重和保護，當人們懷著感恩自然的心，自然而然就會小心維護週遭環境，這是值得大家學習效法。而接觸到了當地導遊，聽著他們的民族故事，納西族婦女的吃苦耐勞，白族的三道茶等，更讓我學習到對人要尊重有誠信，對事要腳踏實地努力做好，必須先吃苦耐勞才能收穫甜美的果實。



至於我的心境也隨著這次的參訪成長很多，看到了當地人與自然的共生共存，順其自然天人合一，讓我感受到跟著本心走，只要是認為是對的，那就自然的走下去，一定會找到出口，就算路途上有些小石頭，也是磨練自身的開始。

最後要謝謝工會的用心，不管是送機、參訪途中還是接機，工會幹部和隨行工會人員都盡心盡力做到最好，讓我感覺到尊榮禮遇的服務，特別要感謝領隊洪秀龍和副領隊徐文瀚，在行程中幫我們解決各種大小事。這次旅程使我的身心都得到很大滿足，讓我真正了解到「行萬里路勝讀萬卷書」的意義，帶著感恩的心和滿滿的祝福，依依不捨結束了這趟心靈之旅。



## 印象深刻麗江之旅

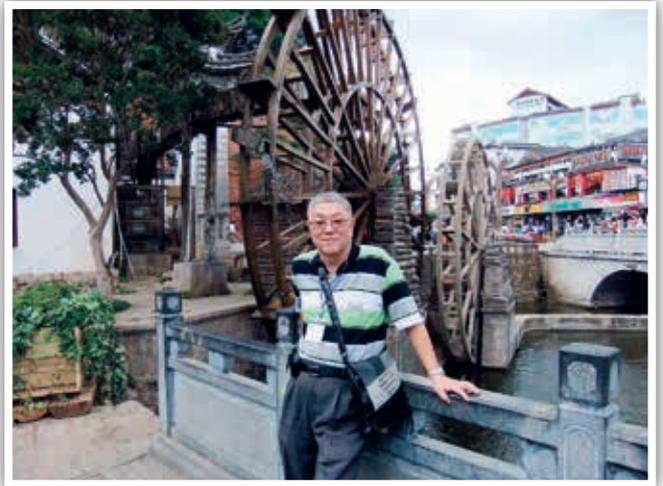
台中市分會 梁瑞卿

5月20號在精神不濟情況下，於清晨3點多起床準備出發去麗江旅遊，到達麗江是風光明媚好天氣。

萬古樓位於麗江縣城獅子山頂共五層，登上萬古樓可將整個麗江盡收眼底，古城建築風景實為壯觀，傳承百年留下建築風格與特色，麗江古城有大水車與四方街，還有改變為酒吧商店在裡面一邊喝茶一邊欣賞來來往往人潮，別具一格(比較吵雜)，束河古鎮比較有保留古色古香風格，沿路而走享受吃爆漿豆腐不同口感另有不同風味，古城同樣四周都是賣各式各樣當地東西與當季水果還有新人取景拍攝婚紗照片。

遊玉龍雪山半山腰的雲杉坪是一個高山草原，就像山林中的牧場，漫步欣賞風景彷彿人間仙境，雪山融雪後流入白水河，水是清澈又乾淨有如一面明鏡，玉水寨還留有千年古城老巷結合各種文化的融合。印象最深刻的是由名導演張藝謀執導大型演出的印象麗江秀，以雪山為背景整體融合大自然美景與10個少數民族多位表演者讓人感受到震撼，久久無法忘懷，大理崇聖寺三塔是大理國時期建築莊嚴華麗，走到最高處看，遠處四周層層疊疊的雲霧加上以山為背景有說不出的美感，坐在馬上騎馬沿路欣賞風景到湖畔坐船遊覽拉市海的湖光山色，湖泊水面如鏡可看到水底下水草在水裡搖擺，無污染的水與空氣讓人神采奕奕。

能參加這次旅遊真的很感謝，感受不同地方的人文特色與不同生活型態，有特別不同的體會。這次特別感謝工作人員辛苦在大家遊樂時就要事先做好安排，讓大家無後顧之憂盡情玩樂，令人印象深刻麗江之旅。



## 心跳之旅—麗江

行高分會 金凱利

剛下飛機的那一霎那，夭壽！我的「心」怎麼跳得如此快？接下來的五天怎麼過？唉呦我的媽！這一切都是地形的陰謀，氧氣較稀薄所以心臟一直努力工作叫我別忘了呼吸。



高海拔地區平均2400公尺，「玉龍雪山」主峰終年積雪，沿線雪峰相連到天邊，讓人想學「冰雪奇緣」艾莎公主高唱「Let it go」了。「麗江」抬頭看看山環的闊氣大景空氣如此清新，遠處山頭白雪皚皚，在台灣擁擠人潮中待慣了的我，一時被這個大自然城鎮的空曠給震懾了，因為天地空闊，深深吸入胸肺中的彷彿是愁緒，提醒著我們「人生如美景，時刻要珍惜」。

高規格的享受，工會幹部高水準的服務態度！應該要有，也必須要有，這是我許下的個人要求爾後秉持這種服務精神。此次能被提名這已是一種「榮幸」，能夠當選更是一種「榮耀」，我為自己喝采，更為自己加油，這種「工會」值得我們相挺！



## 溫馨服務 感心滿懷

台北分會 尤志菁

2015年5月8日帶著家人、同事和朋友們滿滿的祝福，前往台北國軍英雄館接受表揚及領獎，非常榮幸的領取馬總統親手頒贈中華民國全國總工會勞工楷模獎牌；復有5月19日中華電信工會在桃園大飯店舉辦盛大隆重的模範勞工頒獎典禮，活動當天來了許多貴賓，有總經理石木標、執行副總陳祥義、桃園縣長鄭文燦…等等，後由朱傳炳理事長親自頒贈的水晶獎座及獎金讓現場喜悅的氣氛達到最高峰。典禮後每個最佳男女主角都懷著感恩的心，享用總公司招待的豐盛晚餐。餐畢全體模範勞工及優秀會務幹部，全都入住桃園大飯店準備二十日6天5夜出國參訪活動，全體參與人員必須三點半起床，四點退房，四點半於飯店大廳集合，準備出發到機場，最讓我驚訝的是朱理事長、翁副理事長早已帶領著本會幹部及工作人員一大早風塵僕僕的機場送行，真是太感動了！

這是我第一次造訪大陸的麗江及大理，心中早已對此地充滿期待，一直猜測著，當親眼目睹時，會有多麼的感動呀！

因此，在抵達麗江機場的途中，當大家在飛機上蒙頭大睡時，我一直興奮的睡不著，東張西望的盼望能早到。因而，當我看到麗江機場出現時，差點大叫「YA！」，期待已久的美景終於近在眼前了，還好及時忍住，不然可就糗大了！

第一天在抵達麗江機場，午餐後抵達麗江古城是中國歷史名城中，唯一沒有城牆的古城，據說，因為古代麗江世襲統治者姓木，如果築城牆，就如木字加框而成「困」字。麗江古城在明代已經具有相當的規模，四方街為古城中心，四通八達，周圍小巷通幽，據說是明代木氏土司按其印璽開頭而建。從四方街四



角延伸出四大主街，直通東南西北四郊，又從主街岔出許多街巷，如蛛網交錯，往來暢便。街道全用五彩石鋪砌，平坦潔淨，幾乎每條街道都有潺潺流水相伴。泉水來自玉河，分東、西、中三股流入古城，隨街繞巷，穿牆過屋，水邊楊柳垂絲，形成「家家流水，戶戶垂揚」的獨特風貌。

玉龍雪山之美不僅是山形雄奇壯麗、氣勢磅礴，山頂常年有著皚皚白雪，構成一幅美麗的畫面，更妙的是它隨著晨昏陰晴的變化，春夏秋冬四季的更迭，變幻無窮，姿態萬千，展現各種不同的風情。麗江縣獅子山頂萬古樓，登上萬古樓可以將麗江古城盡收眼底，北望玉龍十三峰，東俯麗江古城以及氣勢輝煌的仿故宮建築群—木府，風景實為壯觀。胖金妹則是麗江納西族對女生的稱呼，男生則為胖金哥(可見該族是以「胖」為美的)。

第二天麗江到玉龍雪山雲杉坪景區，車程約一小時，在纜車上觀看玉龍雪山，風景真是美極了！彷彿人間仙境般。「印象·麗江秀」是由名導演張藝謀執導的大型實景秀，讓表演與大自然徹底結合由500名來自10個少數民族的演員傾力演出，用最原始的動作，最質樸的歌聲，與天地共舞，與自然同聲，帶給我們非常震撼的觀賞表演。

第三天早餐後搭車離開麗江前往風花雪月文獻名邦—大理，大理古城東臨洱海，西枕蒼山，城樓雄偉，風光優美，城內流淌著清澈的溪水，一年四季風景如畫，在諸多風景名勝之中，以風、花、雪、月四景最為著名，「下關風，上關花，下關風吹上關花；蒼山雪，洱海月，洱海月照蒼山雪」點出了大理風花雪月四景及其聯繫，讓人玩味無窮。大理地方文化燦爛，民族風情濃郁，白族女性統稱「金花」，男性則被稱作「阿鵬哥」，大理是西南絲綢之路的門戶，商賈雲集，更是白族的主要聚居地，到處可見古樸雅致的白族傳統民居，城中有一貫穿南北的大街，街邊有各種專賣大理石製品、雜染、草編等名特產品的店鋪和風味十足的白族飲食店。午餐後，前往白族喜洲民居觀賞【三道茶】歌舞演出。三道茶是雲南大理白族招待佳賓的一種獨特的飲茶方式，相傳原為古代南詔王招待貴賓的一種飲茶禮，後來流傳到民間，經保留和發展延續至今。一苦、二甜、三回味，是三道茶的特點。接下來「參觀天龍八部影視城」，天龍八部影視城為【天龍八部】影視劇拍攝投資興建的一個大型影視拍攝基地，其結合大理國即宋朝特點，並參照《清明上河圖》建造。目前該影城將影視拍攝與旅遊風光相結合，以打造一個著名度假區。

第四天前往崇聖寺三塔，金庸筆下的天龍寺實際是崇聖寺。崇聖寺佔地600畝，氣勢雄偉、磅礴壯觀。三塔猶存，卓然挺秀、俊逸不凡。午後；前往大理古街，它是一座兼有水鄉之容、山城之貌、古樸如畫的古城，我們走訪了以「小橋流水人家」為特色的四方街。

第五天遊【束河古鎮】依山傍水，居民房舍錯落有致。街頭有一潭水，稱為「九鼎龍潭」，又稱「龍泉」。潭周綠柳垂地，翠柏指天，泉水清澈，游魚可數。從潭中溢出的流水蜿蜒於村中道旁，遠近汨汨有聲。麗江與大理古城相互輝映，遺跡最富遊賞觀光價值，午餐後參訪茶馬古道，該古道是指存在於中國西南地區，以馬幫為主要交通工具的民間國際商貿通道，是中國西南民族經濟文化交流的走廊。拉市海騎馬，洱海乘船，而古道依舊，但城市以喧嘩，終不見慵懶的歇息，只剩心情澎湃的旅人。行程結束，搭上遊覽車返回麗江。

第六天收拾好行李享用完豐盛早餐，前往麗江機場準備搭機返台，結束6天5夜麗江大理雙古城參訪之旅。衷心感謝本會不辭辛勞，籌辦此次模範勞工及優秀會務人員表揚大會，很慶幸能參與此次盛會，也深深體會到籌備單位的用心，從頒獎典禮開始，到麗江大理參訪再回到桃園機場，整個流程井然有序，幸虧有勞苦功高的工作人員一路陪伴，才能讓我們玩的如此盡興，更感謝洪秀龍副理事長所帶領的服務團隊，每位服務人員對模範勞工的極致服務，全程都要做到感動的服務，讓每位模範勞工和優秀會務人員，都受到尊貴地對待與溫馨的服務。感謝工會不惜重資，招待出國參訪旅遊，最後再一次感謝朱傳炳理事長、翁菁翊副理事長及本會幹部對此次活動的精心策劃，犧牲奉獻，讓本次活動圓滿成功。



## 歷史尋訪之行

台北市分會 鄧克廉

本會的模範勞工及優秀會務人員，在朱傳炳理事長及所有工作人員精心規劃之下於5月20日凌晨踏上這次雲南省麗江及大理之旅，雖然是凌晨出發，但所有團員皆帶著愉悅的心情享受這次難得的旅程。

出發時北部已下著不小的雨，而且還可能持續下一星期，經過3小時又30分的飛行，終於抵達雲南麗江國際機場，首先迎接我們的就是溫暖的陽光，因為地勢超過二千五百米，所以氣候非常舒適且涼爽，以我個人來說，只須穿著短袖的衣著就夠了。麗江基本上是一個歷史悠久的古城，中國政府非常用心經營及維護著，凡是要進入麗江的外來訪客一律要繳交人民幣80元，收據要隨身攜帶以備查核，若遺失而且遇到稽查人員要檢查會視同無繳交規費，得另外再繳一次規費，所以收據務必要收好，以免破財。古城的區域非常大，若要深入詳細逛一次可能要好幾天，因時間有限，大致上經過古城都會參觀的四方街後，看了最豪華的木府，再上到最高的萬古樓，居高臨下可觀看整個古城的輪廓。古城的街道充斥著現代的各式各樣的商店，已感覺不出古城





應有的氣息，商店販售商品的價錢並不便宜。

玉龍雪山是麗江最高的山，也是當地人民心目中的聖山，山頂終年積雪不化，融化的雪水是當地重要的水源，水因流經的區域因有特殊的礦物質，在下游的水塘顯現出又藍又綠的顏色，景觀特色吸引許多人駐足觀賞。

接著移駕到將近200公里之外有個面積不小的洱海就是大理，大理是以白族為主，麗江是以納西族為主，大理的女性稱金花，男性稱大朋；麗江的女性稱胖金妹，男性稱胖金哥；麗江因地勢較高，日照較強烈，一般人的膚色較黑，大理的導遊不去麗江服務，麗江的也不到大理，大家彼此尊重有默契，這也是當地人文的特色之一。

雲南省地形是屬於高原型態，基本上土地並不肥沃，不大適合種植一般農作物，但卻種出一些據說是有特殊功效並且昂貴的中藥材；麗江到大理的高速公路兩邊的山上，建設了為數不少的風力發電機，數量頗可觀的，加上這兩座城市皆無大型的工廠，加上注重環保，全力發展觀光，而且風景區內有些限制一般車輛進入，只能搭乘使用以電為動力的電瓶車，所以這兩座城市的空氣非常好，夜晚在無光害的環境下，仰望天空可看到非常美麗的星空，尤其是最後一晚入住位於郊外，可非常清楚目視到玉龍雪山的君悅酒店，夜晚及白天皆有令人捨不得離開的清晰景像，但畢竟假期要結束了。

這次因時間有限，無法至昆明一遊，很幸運的是因為機位剛好靠窗邊，飛機由麗江機場升空後，首先經過大理看到了洱海，約再30多分鐘後，天候也良好，無意間發現了一座不比大理小的城市，附近也有一個比洱海小的湖泊，我想應該是滇池，意外的來了一段從空中鳥瞰昆明的小插曲。經過三個半小時終於降落台灣，回到家後才發現外貌黑了不少，快變成胖金哥了，奉勸愛美的人士要做好防曬的措施。



## 滿懷感恩與喜悅

行高分會 金愛華

懷抱著感恩與喜悅的心情北上，參與模範勞工暨優秀會務人員表揚，工作人員精心策劃佈置，感覺會場隆重而肅穆，讓每位受獎者深感無比光榮，本分會洪理事長特地北上為我們祝福，大會安排各分會理事長親自授予該分會模範勞工獎狀，從洪英文理事長手中獲頒獎狀倍感溫馨。

第一天清晨3時許，晨喚盥洗後，整團88人在洪秀龍副理事長帶領下，浩浩蕩蕩前往桃園國際機場，紅黑相間的行李箱益增場面的壯觀，朱傳炳理事長等人為我們獻上祝福及叮嚀。

午間飛機抵達雲南麗江，立即感受高原氣候的震撼（海拔2000公尺以上），太陽好大紫外線超強，早晚溫差大，導遊胖金妹陪伴我們3天，午晚餐帶我們品嚐當地佳餚，可惜每道菜不是太油、就是又麻又辣。還有每家餐廳幾乎沒有冷氣，每吃一頓飯總是滿身大汗，實在是美食外的缺憾。

集合時大家都戴上中華電信工會的小黃帽子，彰顯團隊的精神與整齊，好辨認又不怕迷路，彼此也有照應；麗江景色優美故以觀光行銷為主，第一站就來到麗江古城，一大片的城牆、大水車、小橋流水、楊柳、建築物全為木造房子，白天的古城呈現古典美，雖為古城在晚上還是充滿著濃厚的商業氣息，酒吧、





KTV林立，歌手駐場歌唱、五光十色非常熱鬧，有如濃裝艷抹的俏姑娘，穿過附近小巷走上台階即可抵達萬古樓，景緻怡人，可惜高原氣候帶來的高山症擾人，爬幾個台階就呼吸困難、頭痛。

第二天往玉水寨參觀東巴人的寺廟及它們的農作物，欣賞納西洞經古樂表演，現場提供兩位貴賓穿著古老服裝、帽子、手持琵琶拍照留念(要錢的)，印象麗江秀是以玉龍雪山為背景，由500位農民賣力演出場面十分壯觀讓人震撼，沿途經過藍月谷、白水河…湖面上呈現清澈的湛藍色，風景很美有如一幅圖畫，很多新人來此拍照取景，倚紅偎翠煞是美麗，晚餐工會還精心準備蛋糕為5月份壽星慶生，頗具意義與別緻。

第三天前往大理，大理以農為主，19座山組合而成蒼山、一個大湖就叫洱海(當地稱之海)，沿途看見一群婦女頂著大太陽在田裡插秧，大理的導遊金花，帶我們參觀天龍八部影視城、大理古城、白族民居，及品嚐三道茶號稱一苦、二甜、三回味，也就是要啟發世人先苦後甘之意。

第四天參觀崇聖寺三塔，三塔是由一大兩小塔鼎立組成，氣勢宏偉壯觀，為大理勝景之一，參訪佛教寺院龍鱗碧瓦，森立巍峨，院內燈燭瑩煌香煙繚繞，之後需攀爬多層階梯，有位行動不便之模範勞工同仁，由我們多位工作人員扛下階梯…同事的愛，好感動喔。

第五天已近尾聲，回大理至拉市海騎馬，騎在馬背上欣賞田園風光、高山湖泊、鳥瞰納西村落與拉市海；遊湖，船夫撐著長篙，悠悠地把船划向湖心，行船的30分鐘，悠然自得，心曠神怡。

第六天整理行李回家了，大家依依不捨的互道珍重，在此感謝所有的工作人員，不辭辛苦為我們扛負行李，更感謝攝影大哥，讓我們的儷影長留美麗的記憶，揪感心！





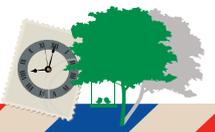
### 無怨無悔，任重道遠

屏東分會 徐景煌



參與工會活動已三十年有餘，很慶幸受到陳定圻理事長及各理事之肯定，獲得此殊榮，入選今年度本會模範勞工。受到非常溫馨又隆重場面的表揚，勞工們能受到無比尊敬，心裡十分感動。更值得讚賞是本會朱傳炳理事長對勞工敬佩之心，以行動來慰勞安排海外參訪。

此次參訪大陸雲南省大理、麗江。是第一次走入對岸，六日參訪活動。每日行程充實又輕鬆；吃得飽、睡到自然醒，行旅箱都不用費心。真感謝工作人員的熱誠與親切的問候，有同仁不舒服時，百寶箱搬出什麼藥品都有如小藥局真體貼。登玉龍雪山怕有同仁高原反應，義不容辭馬上提供抗高原藥品，讓大家高高興興行程圓滿完成。再來就是參觀麗江古城、東河古鎮、崇聖寺三塔，少數民族文化探訪，白族母系社會認識，還有大理茶馬古道重鎮的探索，不勝枚舉，無法一次全部了解透徹。



本會近年都有舉行模範勞工表揚暨海外參訪，此類活動對會員而言是何等期待，很幸運也很感恩的，在即將屆齡退休的年紀，經由小組及分會精挑細選，當選模範勞工，能獲此殊榮是何等不容易，這份榮譽與被尊敬感，我無法用語言形容，希望本會把此活動繼續發揚光大傳承下

去，每年不間斷辦理，勿輕易放棄。

真心感謝本會朱理事長暨幹部不辭辛勞三更半夜及冒雨的接送機，最後要感謝和藹可親的工作團隊，無怨無悔、任重道遠、無微不至的照顧我們這群模範勞工及優秀會務人員，讓我們高高興興出國、平平安安歸國。感恩！感謝！



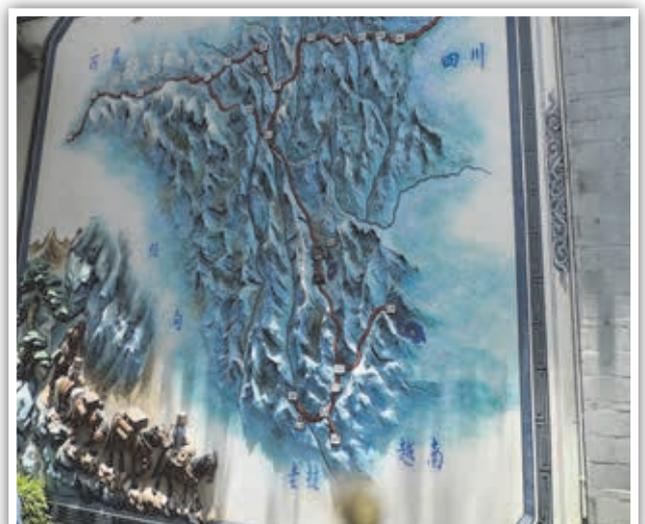
麗江古城



崇聖寺三塔已有千年歷史



白族母系社會代表建築



大理茶馬古道示意圖



## 模範勞工&優秀會務人員 出國參訪與表揚大會心得

研究院分會 邱淑華

### 1. 出國所見所聞

擊掌揮別目送我們敬愛的理事長與會務人員，懷著滿滿的祝福與興奮的心情離開桃園中正機場，展開雲南--大理、麗江六日參訪行程！

期待又興奮的心情淹沒睡眠不足的窘境，飛機依預定時間準時抵達麗江機場，初次來到這嚮往已久人文風情特別又質樸的地區，從導遊介紹得知，此地區為母系社會，當地的美女統稱“胖金妹”特質就是-吃苦耐勞、勤儉持家、披星戴月、早出晚歸…等綜理所有的家務；而男士們則稱“胖金哥”--琴棋書畫、

菸酒茶…等好不愜意！乍聽之下讓人覺得這兒真是男人的天堂，相信本團的帥哥們定有相當程度的羨慕！我們呢？則深感慶幸能生長在台灣！然而經可愛的胖金妹詳加說明後始知，其實胖金哥所擔負的家計重責(古道馬幫一任重道遠)與所具備的各項技藝等並不亞於胖金妹終日的瑣碎家務！由此可見，天地造物的奧妙，因地理環境的不同，造就人文特色相異的各民族，想想其相互間的「溝通情與連接心」還真的少不了我們電信這一環呢！





依行程安排先後參觀了兼具歷史故事文物與民俗風情特色的崇聖寺三塔、古樓、古鎮…等等多處名勝古蹟，不但讓我們增添視野更領略少數民族稀有的特色；尚有由名導演張藝謀執導的大型實景演出的印象麗江秀與大理天龍八部影視城，其氣宇非凡、雄偉震撼了在場的每一位觀眾，讚嘆聲和激動淚久久無法自己！

麗江地區屬低緯高原平均在海拔2000公尺以上，雖然四季如春氣候宜人，但登上海拔3000公尺以上的玉龍雪山風景區，由於自己先天不足加上後天失調的體質竟出現些許的高山症候群，此地為納西族人所稱—夏秋芳草如茵、冬春白雪粉妝，彷彿人間仙境的雲杉坪，放眼望去如同隱藏在林中的牧場！因此不適的症狀很快地被盡收眼底的美景和遼闊的視野所取代了。或許此時正是體悟「讀萬卷書，不如行萬里路」的最佳時機吧！

回顧此行最難忘的除了山川秀麗和特殊的人文風情外，是我們工會的領導著和默默耕耘的工作人員，從出發的叮嚀、沿途的安全呵護、照相&攝影以及到達定點的行李搬運住宿安排等，均無微不至的照顧，甚至回程的接機，不僅是尊榮的禮遇更是感動的服務，不但點滴在每位獲獎者的心頭，更深植每一個人的心靈深處永難忘懷！不捨的是我們無力回報，卻只能在此深深九十度一鞠躬獻上由衷的敬佩和感激，感恩您們！

## 2. 對工會舉辦表揚大會的意見

當收到表揚大會的通知時，心中隨即湧起莫名的感動與被尊重的榮耀，如同朱理事長所言以我們的年紀應該這一輩子就這麼一次，因此從踏進會場的第一步起，我們已深刻感受到全體工會幹部們的服務熱忱與對此活動的誠意和用心！

當下所見會場的布置繽紛而不奢華、簡單又不失隆重，讓所有獲獎人員均圍繞在幸福與愉悅的氛圍中接收所有的祝福與獎勵，更在主持人的專業、熱忱和機智幽默中帶領我們走過感恩的每一刻，此時感動的情緒不斷地激起心中的吶喊—我是世界上最幸福的人啊！

套上名人所言，高興只要一點時間才不致得意忘形，今日所有的殊榮更是明日謹言慎行與敬業的甜蜜負荷，又如朱理事長語重心長的期許與勉勵，所謂的模範勞工應是所有工作夥伴的好榜樣，從此刻起我們應秉持工會為我們舉辦表揚大會的初衷和精神，凝聚全體員工向心力，同舟共濟、勇往直前、奮力不懈地為公司締造佳績並成為企業社會形象永遠的領航者！感恩！有您們真好！





## 參加104年度模範勞工暨優秀會務人員表揚大會之我見

北區分公司分會 林秋密

中華電信工會於104年5月19日在桃園大飯店舉辦「104年度模範勞工暨優秀會務人員表揚大會」，本人有幸能當選北區分公司分會的模範勞工，雖然倍感榮耀但心裡還是有點忐忑不安，因為比我傑出優秀的同仁多不勝數，不過承蒙分會李理事長慶昇及本處各級長官厚愛提攜，就坦然接受這份殊榮了！表揚大會當天，我懷著緊張又期待的心情步入桃園大飯店時，各級工會幹部已等候在門口熱情的招呼我們報到，分發彩帶、名牌等物品後，還不時噓寒問暖詢問有什麼要幫忙的，難得有機會受到這樣的榮寵服務，除了感到溫馨窩心，就是感恩和感謝！

報到完畢後接著召開行前說明會，本會朱理事長致簡單歡迎詞後，介紹此次出國負責全程服務的工會幹部，服務項目包括幫忙提行李及招呼吃喝住行等工作，有些服務幹部已滿頭白髮，還要讓他們費心費力服務，真是心疼又愧不敢當！各分會模範勞工入座後，不免與左右鄰居寒暄一番，坐在我左手邊的是新媒體處的朱兆祥，原本也是客網單位服務的舊識，很高興又在這裡齊聚一堂接受表揚；坐在我右手邊的則是初次見面的企客分會年輕帥哥劉仲軒，當他看到我是本期工會刊物的封面人物時，直對我讚美說：「姐姐妳怎麼看起來這麼年輕漂亮，一點都不像民國60年進局服務的老前輩，而且寫的當選感言又這麼平實感人。」害我不禁樂得飄飄然！雖然感覺有點心虛，但這番恭維也讓我快樂一整天，感謝小帥哥的日行一善！（果然良言一句三冬暖呀！）

中午享用工會招待的豐盛「包肥餐」後，略事休息便開始進行典禮的彩排，在朱理事長求好心切的殷殷督導下，光是進場動作就重覆演練了兩次，希望典禮過程可以做到盡善盡美。悠揚的音樂響起，兩位美



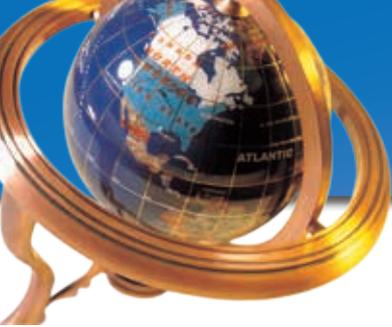
女帥哥司儀以高亢柔美的嗓音，宣佈表揚大會正式開始，各分會所屬模範勞工及優秀會務人員依序魚貫步上星光大道紅地毯，接受與會貴賓及工會幹部的簇擁歡呼！入座完畢，首先由桃園營運處「淘氣國樂團」帶來悅耳動聽的樂曲演奏，非常感謝幾位美女帥哥的精彩賣力演出，讓我聽得入神全然陶醉，完美的音樂饗宴也為大會增添許多聲勢與活力！

令人興奮期待的頒獎儀式接著登場，在基隆、台北及總公司三個分會之後，緊接著輪到北區分公司分會上台領獎，當我從李慶昇理事長手上接到獎座時，內心突然一陣悸動，想起我媽媽在世時給我的教誨與期望，今天您的么女兒終於有機會揚眉吐氣，也算稍可告慰您老人家了！強忍住快要掉下來的眼淚，在喜悅中夾雜著一絲傷感的情緒中，接受了獎座、獎狀、獎金等的頒發儀式，此刻真是百感交集！下台後，想起朱理事長一再諄諄訓勉的話「中華電信工會有2萬3千多位會員，要當選成為一個模範勞工實屬不易，也許這一輩子就只有一次機會當選模範勞工，是值得驕傲跟傳頌後代的，將來你的子女會以我的媽媽(爸爸)曾經是模範勞工為榮，但天下沒有白吃的午餐，當選模範勞工是『榮耀』也是『苦難』的開始，因為你已經被貼上模範勞工的標籤，你的行為舉止要更端莊，工作表現要更優秀，別人行銷做兩件，你就要做三四件，否則你憑什麼當選模範勞工？」聽了這番話，心頭不覺為之沉重，這頂桂冠不是這麼好戴的，以後要更加努力和謙卑了。

頒獎儀式告一段落後，模範勞工代表高雄分會廖高義先生上台致詞，幽默地表示也許是他年紀最大快要退休了，所以工會同情他才給他這份榮譽，當然這是博君一笑的謙虛之詞。桃園市的大家長鄭文燦市長也適時蒞臨會場，並頒發工會致贈的行李箱，由廖高義先生代表接受。鄭市長致詞表示：「中華電信工會是台灣工會的龍頭，不只會務運作健全也極具指標性，在勞動權利各方面也深具領導作用，中華電信工會朱傳炳理事長，更是全國工會運動當中的穩健領航者，對中華電信及所有勞工朋友都有很大貢獻。並且提到朱理事長曾提案數次敦促中華電信加薪，未來團體協約也應該要加入加薪條款，讓薪資能合理反映勞動價值。」接著有各界貴賓、民意代表、友工會理事長等陸續上台致詞祝福，以及總公司石總經理、陳執行副總、桃園營運處陳總經理等高級長官上台嘉勉祝賀，除了表揚讚許在座的模範勞工與優秀會務人員外，更期勉大家要做為員工的標竿，共同努力為公司的營收盈餘績效努力打拼！在表揚大會接近尾聲時，宏華工會的年輕理事長上台有一些批判言詞，讓會場的氣氛突然變得有點詭異，他為宏華同仁爭取權益的立場與苦衷，我們也不便置喙。之後本會潘監事會召集人進財一番慷慨激昂的演講，無非也是希望公司能多關照體恤員工的權益，對於這位工會鬥士多年以來為會員的貢獻，也要致上崇敬感謝之意！大會最後在團體合照及歡樂聲中圓滿落幕。

今年工會招待模範勞工及優秀會務人員出國參訪行程為雲南麗江，朱理事長再三交代要大家能快快樂樂出門，平平安安回家！也希望大家帶著長官及來賓的祝福及期許，隨時不忘提醒自己是模範勞工，遊玩回來在各自的工作崗位上，必須更加努力打拼，真正做為其他同仁的楷模，共同創造公司更高的價值，而且每個人都能順順當當服務到65歲屆滿退休！本次大會在朱理事長領導的所有幹部，充滿服務熱誠及活力幹勁帶動之下，辦理得非常圓滿成功！此外，也要特別感謝在地的桃園分會各位理監事工作人員，事前的辛苦籌備及當天全程提供優質貼心的服務，讓我們度過了永生難忘的美好的一天！最後以今年表揚大會的主軸「勞工攜手奉獻中華」八字箴言與大家共勉！祝福大家健康快樂！幸福美滿！





# 見賢思齊 與時俱進 — 東亞電信工會論壇

文／曾彥翔



臺、日、韓三國電信工會理事長  
代表簽署共同聲明

2015年10月26日～27日東亞電信工會論壇於日本京都召開，本會由朱傳炳理事長、翁菁翊副理事長、楊文和理事、黃連福監事、吳淑貞監事、林麗芬候補監事、張麗芬秘書長、文宣處曾彥翔處長以及翻譯人員李淑玲、徐玲媛一同出席。

今年的東亞電信工會論壇由日本電信工會主辦，除了由台、日、韓三國電信工會分別進行各國國情報告之外，也針對目前最熱門的物聯網進行了討論。本次會議主題為「有關物聯網/萬物聯網對於社會、企業及其人們所產生的影響，以及工會該如何應對（How

IoT/IoE is changing society and business and its impact on people/users, and how labor unions are responding to changes/challenges concerning working practices for telecommunications workers）」，以下簡單節錄本會針對會議主題所做的報告講稿進行分享：

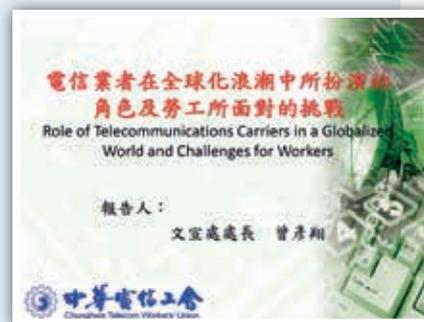
### 主題報告：

## 電信業者在全球化浪潮中所扮演的角色 及勞工所面對的挑戰

說到下一波的全球化浪潮，不能不談物聯網，因此我將簡單的從物聯網的歷史、應用及可能引發的問題切入，講述臺灣政府的政策以及中華電信公司努力的方向，最後再提及當工會遇上物聯網，我們能做些什麼？

自從去（2014）年3月，台積電董事長張忠謀在一場演講裡說到：「物聯網是下一件大事（The Big Thing）。」這個生澀的科技名詞，頓時成為臺灣科技業，甚至所有產業的轉型希望。

物聯網或者萬物聯網指的是在網路化的時代下，除了人跟人之間可以透過網路相互聯繫或者人透過網路取得物件的資訊外，物件與物件之間可以互通的網路環境。像是家中的家電產品，透過Wi-Fi或藍牙方式連上網，能夠用手機等裝置控制這些家電，為我們做事情，比方到家前先開好空調，一踏進家裡就能感受最舒適的溫度。物聯網時代代表著未來資訊技術在運算與溝通上的演進趨



勢，而身為電信業者的一方，絕對需要抓住這樣的機會。

「物聯網」這個詞國內外普遍認為是在 1999 年提出，提出者是麻省理工學院的Ashton教授，但事實上物聯網的運作已經有好幾十年的光景，過去卡在運作及維繫成本，往往只能小規模的試作。1980 年代卡內基美隆大學（Carnegie Mellon University），有一群程式設計師不想每次到下樓的自動販賣機買可樂時，因為可樂賣光只能空手而回，或者是買到不夠涼的飲料，於是他們就把可樂販賣機接上網路，並寫程式監視可樂機內的可樂瓶數量，以及是否是冰的。這就是最初的物聯網實作，果然偷懶是很多技術的驅動力。順帶一提，第一個連接上網路的家電是烤麵包機，在1989 年因為一個獎金懸賞比賽，參賽者把烤麵包機成功接上網路，讓我們可以透過網路來控制它烤麵包，不過還是需要有人先將麵包放進去就是了。

由於單一廠商無法完全主導整個物聯網產業的發展，因此廠商會互相結盟推出讓彼此的機器能夠溝通的標準。主導這個標準的是Google、Apple、Intel等大型公司。不論是傳統家電廠還是網路企業，大家開始往家庭應用的方向走，希望讓一般人感受到物聯網概念帶來的便捷生活，並從物聯網的產業分一杯羹。

物聯網的最終目的無非是希望電腦晶片能夠變形，與日常生活用品結合，讓人們的生活更加便利，這的確將革新人類的生活和工作。但這些應用，卻伴隨可能的壞處，除了勞工被機器取代，其實還有不少隱私、資安問題。例如美國芝加哥打算在路燈裡裝設探測器，用路燈記錄城市中的數據，就引起當地市民的擔憂，大家害怕自己的一舉一動都暴露在政府的監控下。

### 工會的著力點

- 保障工作權—積極與公司協商
- 以協調會商取代街頭抗爭
- 2~3個月協商一次
- 誠信協商，建立互信基礎



### 教育訓練—提升會員知識技能

- 支持APP師資培訓
- 從工會幹部做起
- 推廣官方訓練課程

### 團結力量大—深化工會影響力

- 參與國際會議
- 關心社會議題
- 協助受害勞工
- 跨國進行抗爭



### 學習借鏡—中國河南省總工會

- 建立媒體平台：工會微信、微博、開發手機APP
- 零息式服務：開發潛在會員，透過與聯名發行會員卡，購買款同步回饋，實現信息共享。



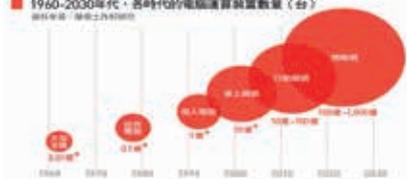
Internet of Things (IoT)

### 從物聯網談起

台積電董事長張忠謀說：「物聯網是下一件大事(Big Thing)」

#### 潛力無窮 從百萬到百億台運算裝置

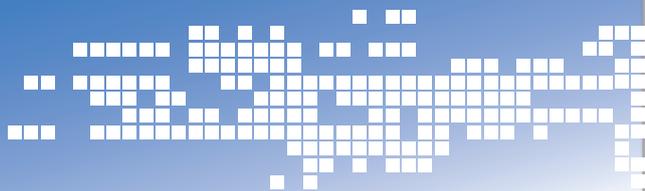
1960-2030年代，各時代的電腦運算裝置數量(台)



年代	運算裝置數量(台)
1960	10萬
1970	100萬
1980	1,000萬
1990	1億
2000	10億
2010	100億
2020	1,000億
2030	10,000億



本會與會代表



本會文宣處曾彥翔處長進行主題報告

### 一切從偷懶開始

- 物聯網的歷史
  - ▲「物聯網」名稱普遍認為是在1999年提出
  - ▲1980年代可聯機賣機的故事
  - ▲第一個連接上網路的家電—烤麵包機



### • 物聯網的應用

- ▲廠商互相結盟推出讓彼此的機器能夠溝通的標準
- ▲目前發展著重於家庭應用方面



- 隱私與資安變重問題
  - ▲芝加哥打算在路燈裡裝設探測器，記錄城市的數據，引起市民擔憂
  - ▲物聯網迫使每個人進入網路世界
  - ▲目前尚未提出有價值的防駭政策



### 政府的網路相關政策

願景：創意臺灣 (Ide@ Taiwan 2020) — 透過網路集眾人智慧，塑造台灣全民幸福優質生活



**Ide@ Taiwan 2020**

- 智慧臺灣 (Smart Taiwan)
  - 智慧生活、智慧辦公、網路經濟
  - 數位服務 (Digital)
  - 開放資料、大數據、社群網路
  - 電子化政府 (e-government)
  - 精簡流程與標準化管理
  - 全民普及 (accessible)
  - 落實透明化、開放數據政策

以往只要拔掉網路線、切掉手機網路連線，就能脫離網路。但若未來物聯網普及，城市中各式各樣的探測器將捕捉一切，即便你不常上網，仍被迫加入成為網路的一員。而目前物聯網防駭還不夠有價值，資安產業還沒有什麼可以著力的地方，這也是隱憂之一。

臺灣政府針對未來的網路趨勢提出了一份「網路智慧新臺灣政策白皮書」，其施政目標分為「開放透明治理」、「豐富智慧生活」、「創新網路經濟」、「永續智慧國土」、「便捷基礎環境」等五大分類。以「以民為本」、「公私協力」、「創新施政」理念規劃重點施政項目，並落實國際人權公約有關近用權理念，讓年輕人、企業、老年人、弱勢都能享受到優質網路環境的效益，減少數位落差。

而臺灣產業醞釀中的一套新商業模式是「物聯網」加上「整廠輸出」。例如，全長2300公里的越南「國道一號」，將整套移植臺灣的ETC收費系統。由臺灣業者輔導越南當地業者裝設，預計最快今年底完工。採用的資訊設備有上千套工業電腦，則全數由臺灣ETC的原始包商提供，這樣的物聯網應用正是經濟及產業發展所重視的方向。

在臺灣民眾的網路使用習慣中，可以分為兩個族群來檢視，分別是大學生族群及一般民眾，大學生每周上網約6.8天，平均一天上網時數為6.8小時，使用網路的頻率為98.9%高出一般民眾的77.7%兩成，顯示網路已經成為大學生不可或缺的重要媒體。常使用的上網裝置則是以智慧型手機居冠，至於穿戴式行動裝置，例如Apple Watch、Google眼鏡等，則因在臺灣尚不普遍的關係而敬陪末座。



本會張麗芬秘書長進行國情報告

中華電信公司努力之方向與資通訊環境整備有密切關係，中華電信董事長蔡力行表示，物聯網為電信業帶來創新機會，身為電信龍頭的中華電信要發揮已經擁有的基礎網路及雲端平台優勢，與合作夥伴一起佈局物聯網應用，加速4G行動寬頻普及並應用至智慧城鄉建設，讓全民都能隨時、隨地的快速聯網，享受豐富的智慧生活服務，增強本身資通訊產業的國際競爭力，拓展全球智慧聯網之商機，著眼於資通技術、雲端運算、巨量資料分析，數位家庭、車聯網以及智慧城市應用服務。

接下來談到工會與物聯網的關係，2014年7月31日在臺灣的高雄市發生了石化管線氣爆事件，造成32人死亡、321人受傷，重大又緊急的突發事件導致高雄市政府必須隨時因應各種問題，為了讓休假的員工能支援在家加班，而產生的制度，在非上班時間使用通訊軟體交辦工作即為加班，雖然目前只有補休，沒有加班費，但仍不失為一個好的開始，讓勞工生活因為物聯網蓬勃發展導致的生活工作界線模糊能得到些許緩衝，這正是我們工會可以努力的方向。

不僅僅由於物聯網的發展勢不可擋，在科技日新月異的情況下，中華電信工會的會員數其實是持續下滑的，這對我們來說是很嚴重的警訊，因此在朱傳炳理事長上任以來，改以協商取代抗爭，而且從與公司產生爭議才進行協商，一直到現在透過某種操作方式，能固定約2~3個月進行一次協商，藉由長期的誠信對話來建立互信基礎，以保障會員權益。

透過教育訓練提升會員的知識技能，也是一個因應物聯網興起所採取的方法，中華電信工會公開支持並協助推廣由官方所主導的APP師資培訓課程，同時也邀請講師於工會定期召開的理事會會議中進行演說，從工會幹部本身做起，積極學習新的科技方法。這個APP師資培訓課程是要透過學校教育導正國人正確使用APP應用軟體的態度。

面對日益複雜的工作態樣和環境，身為最基層工人的我們，唯一與資本家抗衡的手段就是團結。因此除了參加國際會議，吸收其他國家的工會運作的經驗之外，我們也主動關心社會議題，不讓工會目標與社會脫節。另外，在今年一月，由臺灣永豐餘企業의子公司元太科技韓國投資的Hydis公司，因為表示業務緊縮而決定關閉在韓國的生產線，所以Hydis工會跨海來臺灣進行抗爭，韓國有句話說「解雇即殺人」這些韓國工人大老遠跑來臺灣抗議，要爭取的不是資遣費或者退休金，而是工作的權益。在他們抗議的過程中，中華電信工會也盡可能的在人力、物力上給予協助，雖然經歷了長達6個月的抗爭仍然沒有好的結果，但Hydis的工人表示會繼續努力下去，我們也給予祝福。



大家都知道臺灣與中國的關係非常微妙，政治上的問題就先不談了，但是有好的事件還是能看看人家的經驗。因此最後要跟大家分享中國河南省總工會是如何運用物聯網來拉近與工會會員的關係。

河南是農民工大省，現有農民工2700萬人，如何讓如此龐大數量的農民工入會，是擺在河南省總工會面前的一道課題。他們的辦法是利用物聯網讓工會服務普惠化，成為組織農民工入會工作的新路徑。他們開發手機APP軟體，下載之後只要點選「我要入會」，然後填妥一些資料就可以輕鬆聯繫到工會，此外，工會與銀行共同發行「河南省工會會員卡」除了提款功能，他與1728個商家簽約，讓會員能透過這張卡片來享受商貿、交通、醫療、培訓、旅遊等多項優惠服務，工會也能把針對會員的急難救助、助學專款等基金直接轉帳給會員本人，第一時間的受理、協調、解決會員所面臨的問題。

當然這個案例只能做為我們臺灣、日本、韓國電信工會的參考之用，中國河南省總工會在2014年光是由會員繳納的會費收入就有9147萬人民幣，這是4億多的台幣，15億的日元，145億的韓圓，有錢能使鬼推磨，畢竟中國有太多人口，政治環境也不同，不能相提並論，但他們運作的方式跟精神是我們可以學習的。

會議中，各國電信工會均分享了工會對於已經到來的劇烈變動所採取的應對方式，重點著墨於如何讓會員與時俱進，隨著時代變遷而同步成長，兩天的會議讓與會人員均獲益良多。



# 拓展工會新視野 讓世界看見臺灣 — 東亞工會論壇

文／曾彥翔

在東亞電信工會論壇之後，UNI國際網路工會也緊接著於10月28日～29日同樣假日本京都召開2015年東亞工會論壇。

這場舉辦於京都市勸業館（京都市展覽館）除了日本本地的代表之外，也有來自新加坡、馬來西亞、尼泊爾、韓國、香港及台灣的工會代表與會。本會同樣由朱傳炳理事長、翁菁翊副理事長、楊文和理事、黃連福監事、吳淑貞監事、林麗芬候補監事、張麗芬秘書長、



本會與會代表合影

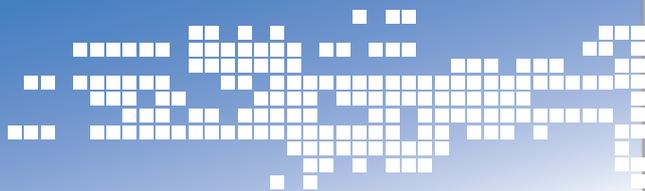
曾彥翔文宣處處長以及翻譯人員李淑玲、徐玲媛一同出席。

本次會議主題分為三個部分：「薪資合理分配（Fair distribution of wages）」、「母性保護（Protection of Maternity）」與「服務產業的職業安全健康（Occupational Health and Safety in Service Sector）」，三個主題分別由本會、全國金融業工會聯合總會及中華郵政工會代表台灣進行報告，而本會楊文和理事更擔任第三場報告主題的引言人。以下也簡單節錄本會針對會議主題所做的報告講稿進行分享：

## 主題報告：

### 薪資合理分配 (Fair distribution of wages)

首先談到薪資所涵蓋的內容，包含本薪、加給、津貼及獎金。本薪指的是雇主支付給員工的最基本薪資；加給指的是針對特殊的職務所給予的報酬，例如因為擔任課長，需要多負擔管理下屬的責任所以給予一定的金錢作為報酬，有時候因為工作地點較為特殊也會給予地域加給；津貼是指在本薪以外所給之額外補助，例如每個月給予搭乘大眾交通運輸工具來回通勤的交通津貼，獎金則是指員工工作達公司設定目標的另一種鼓勵性報酬，比較常見的就是員工沒有請假而發給全勤獎金，或者公司因為本年度營收目標達成，所給予員工的年終獎金等。薪資所涵蓋的內容因為國情不同，可能會有不同的名目，但大略可區分為這四種。



薪資的方案一般而言有三個類別，依照個人性質例如學歷、年資等來決定的屬人薪資，這類薪資方案比較常見於公務人員或者公營企業中，勞工待得越久錢領得就越多；屬職薪資是評估職務本身價值再據此來決定薪資多寡，例如職業軍人的階級，下士每個月領3萬元，中士每個月領3萬5千元，上士每個月領4萬元等等，在無法升等升級的前提下，同一個等級的人領的薪資金額都是一樣的；至於屬能薪資則是依執行該職務所必備的執行能力及表現給薪，這個制度似乎比較常見於業務類工作，例如保險銷售人員、房屋銷售人員等等，因為賣出的業績高而能領到更多的錢。這三種制度各有優缺點，因此往往企業所採取的薪資方案會混合其中兩種以上。



無論薪資的內容或者薪資的方案，薪酬管理的目標都是一樣的，希望能控制勞動成本、吸引並留住員工同時也要能激勵員工，因此擁有一個公平的薪資結構對於企業來說是相當重要的，因為不管是控制成本、留住人才或者激勵員工都是為了要能讓公司的經營目標被達成。

	屬人薪資 (年功給)	屬職薪資 (職務給)	屬能薪資 (職能給)
特色	個人性質(學歷、年資等)與固定薪資	依職務本身價值再據此決定薪資	依執行該職務之所需執行能力表現給薪
優點	管理簡單、專業明確、高保障性	具同工同酬、制度客觀、可與工作搭配、具專業程度標準	激勵員工有能力的、能增加競爭力、可與職能能力與、具專業程度標準、具專業程度標準
缺點	可能無法激勵、薪資成本增加、績效法與年功給薪資的員工	職級晉升制度、難溝通、以專業程度為加薪依據、(人事制度等) 缺乏激勵	過度競爭、專業度、(可能個人因素) 能力評定較不易明確、薪資管理不易



本會朱傳炳理事長針對台灣勞工工作情況進行發言



本會楊文和理事擔任第三場主題報告引言人



來自東亞地區工會代表  
158位齊聚一堂

臺灣的薪資相關法律規定於勞動基準法，勞動基準法第21條規定工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。臺灣的基本工資是由勞工主管機關，也就是勞動部所召開的基本工資審議委員會來審議，原本是每年的第三季由勞方、資方、政府三方各派出7位代表來議決，並將會議結果上呈行政院，由行政院核定公告後實施。但從2014年8月開始，改為每季召開一次。而2015年7月1日起，每月基本工資調整為20,008元，每小時基本工資調整為120元。除了公務人員的薪資另有法律來規範之外，民間企業在不違反勞動基準法的前提下，也可以自行訂定員工的薪資標準表。

一般而言，民營企業都會藉由薪資反應員工對公司的貢獻度，除了本薪之外，民營企業為了管理方便，達到引導或掌控員工去完成公司訂定的目標，大多會設立獎金制度，依照員工個人表現、公司獲利，或是其他考核管道來做為公司發放獎金的基準。而獎金制度是否能發揮預定功效，與獎金制度是否規劃完善息息相關。

新加坡副總理尚達曼四日在新加坡國立大學學生政治聯盟舉辦的論壇上說，臺灣人平均薪資下降，原因在於臺灣對於外國人才採閉關政策。同時臺灣最優秀且最聰明的人才正移往國外。臺灣人過去十多年的平均名目所得增長有限；如果再加入通膨因素，實質所得更大幅減少。新加坡對外國人才需持開放態度，在經濟上就能有傑出的表現，阻止外國人才，會讓國家失去競爭力，面對人才流失的問題，最後將導致國民名目所得下降。



### 薪資相關法律規範

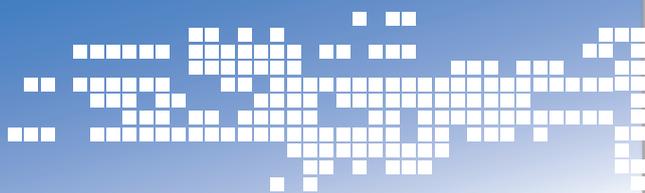
- 其他薪資由法律規範，薪資決議不可排解相關規定。
- 雇主應依勞工的薪資報酬不得低於法律規定的基本工資，依勞動基準法第21條：工資由勞雇雙方議定之。
- 2015年7月1日起，每月基本工資由現行新臺幣19,273元調整為20,008元，每小時基本工資由115元調整為120元。
- 民間企業只要不違反勞基法（例如：不得低於基本工資），雇主可以自行訂定員工的薪資標準表（薪等、薪級、薪點、薪階段...等）。
- 公務人員的薪資另有法律來規範。

### 民營企業薪資結構

- 民營企業藉由薪資反應員工對公司的貢獻度。
- 員工個人績效表現、公司獲利，或是其他評斷公司表現的指標，都可以成為公司發放獎金的基準。
- 公司設立獎金制度的主要用途，在於促成引導與掌握員工完成特定行為。
- 獎金制度是否能發揮預定功效，與獎金制度是否規劃完善息息相關。



本會與會代表合影



臺灣的薪資結構出現低層化的現象，意思是即便在臺灣國內號稱薪水最優渥的幾間國營企業，例如中油、中鋼、郵局等，在招考新人時的起薪也不過3萬元左右，這與社會普遍印象中的薪水有7萬元至12萬元有很大的差距，這是因為所有軍、公、教、國營企業、民營大企業的薪資都是奮鬥二、三十年，長期歷經5%、8%、10%調薪而來，但1995年之後臺灣經濟成長步調趨緩，有時連續五年加起來都調薪不到3%，因此新進員工待遇就與老員工相差一大截。



臺灣的經濟成長結構特殊，在1970、1980、1990年代，經濟發展特別快速，但近十年卻表現平平，因此中間並沒有「逐次降低」的薪資結構，而是只有「老員工7-12萬」和「新進員工2-4萬」二種，這也是一種「同工不同酬」的不合理薪資結構。在理想上，企業應掌握市場水準、通貨膨脹率與員工績效來決定調薪比率，但由於臺灣發展的歷史特殊性，社會整體薪資結構都以中鋼、台電、台鐵、中油、郵局、老師、軍官、公、民營銀行等職業為標竿，因此現實上，臺灣企業較少採用績效加薪制度，調薪幅度亦跟不上通貨膨脹率。



依據最新的臺灣前1%鉅富所得占比，在2000年前後開始穩定攀高，如今已占全國所得的10.85%，所得集中度超越日本9.51%，直追南韓12.23%、新加坡13.85%。



臺灣所得前10%的富人所得占比35.5%，低於日本的40.5%、韓國的44.87%、新加坡的41.85%，並不算高，過去30年，但臺灣頂尖收入1%的鉅富多拿到全國所得5.2%，是四國中比例獲取最高的。頂尖收入10%則多獲取14.1%，也僅次於韓國的增幅。而這麼多數字其實告訴了我們，臺灣跟韓國的貧富差距都非常嚴重。

在全球原物料上揚的因素下，民營企業為了節流經營，同時啟動低薪、不加薪、外包、裁員的現象，薪資漲幅跟不上物價漲幅，所以會發生通貨膨脹，一樣的錢能買到的東西變少了。但弔詭的是在2002~2012年間，經濟成長幅度均高於薪資成長幅度約3%~4%，薪資成長落後經濟成長，臺灣GDP成長雖然逾3成，但低薪之「窮忙族」不斷增加，經濟成長的果實未能平均分配。

在朱傳炳理事長上任以來，改以協商取代抗爭，而且從與公司發生爭議才進行協商，一直到現在透過某種操作方式形成固定約2~3個月，針對攸關員工權益的問題進行協商的默契，藉由長期的誠信對話來建立互信基礎，以保障會員權益。我們透過這樣的協商會議，取消了五等第考核制度、績效考核制度等不好的獎金分配方式，也促成了多次的調薪案以及為員工爭取更好的保障制度。

每年在年終獎金即將發放之前，工會都會與公司針對獎金發放的比率進行討論，公司的立場是希望依照每位員工的分數來調整獎金發放的比率，分數越低就領到越少的獎金，然而工會就是要保障每位員工的權益，因此我們一直希望獎金的發放能與員工的評核分數脫鉤，畢竟為員工打分數是一件很主觀的事情，無法保證一定公平。我們就是在希望保護住大多數員工權益的前提下，與公司進行協商。

透過這樣的國際會議交流分享，能在最短的時間內得知各國工會處理薪資分配、性別平權、勞工安全衛生等議題的想法及實務操作，密集而豐富的會議內容，讓全體與會人員有如醍醐灌頂，或許新的想法將於焉發展！

East Asia Trade Unions Forum  
October 2015, Kyoto, Japan  
"Heights in East Asia"

來自各國的工會代表合影





# 保障大提昇，出事免煩惱

## 意外事故處理要點調高慰問金

文/謝俊宇

意外事故處理要點自98年8月21日工會與公司依照團體協約第38條第1項之規定協商修訂通過以來，就協商的過程、通過的內容，除了會員在外最津津樂道「我們有獨步全國最先進最有保障的意外事故處理要點」以外，更是許多企業工會、公司取經的對象，能達成這樣的權益保障，工會並沒有因此自滿，反更進一步於104年度起再與公司協同意

外事故處理要點部分條文，期待透過這樣的修訂可以讓會員保障更加精緻化人性化，這樣設身處地為會員著想的作法也得到公司的尊重，分別104年1月12日及5月22日通過部分修正條文，為免會員花時間去一一細讀落落長的條文，茲就今年度修正重點整理如下：

### 一、保障範圍擴及「疾病惡化」：（本要點第3條）

#### 第3條

本要點所稱意外事故，係指下列各款情形之一者：

- 一、從業人員執行公司業務或因公出差期間、接受指派執行突發事件之緊急處理時（含往返時間）發生意外，致本人或他人之身體傷亡或財物遭受毀損者。
- 二、因本公司設施致從業人員或他人之身體傷亡或財物遭受毀損者。
- 三、從業人員因工作場所之作業環境因素致罹患職業疾病者。
- 四、從業人員於上班時間內或指定之工作時間內，在從事工作之場所，因執行公司業務**猝發疾病或疾病惡化**，而該疾病直接使之當場死亡，或自該場所直接送醫途中死亡，或自該場所直接送醫繼續住院不治死亡者。
- 五、從業人員一般上下班途中、參加本公司或指派之各項文康、運動或外出用餐等發生事故依法令屬職業災害者。

前項第四款疾病惡化指從事公司各項業務工作人員，罹患疾病且自認不適從事原有工作，經提出醫療機構診斷證明，向單位主管報告並經本公司特約醫師評估，建議變更其作業場所或更換工作或調整工作量；公司未採取上述適當處理致其疾病惡化者。

將以往保障不限職業病進一步提昇至員工已身痼疾，只要員工因為疾病有向單位主管報告提出診斷證明，並經醫師評估建議變更作業場所或更換工作或調整工作量，而公司卻未採取適當處理致其疾病惡化，就納入了意外事故處理要點的保障範圍。

### 二、增訂疾病惡化死亡慰問金：

#### 第14條第2項

第3條第四款之猝發疾病或**疾病惡化**死亡者，核發新臺幣240萬元之慰問金。」



在要點第3條中將「疾病惡化」納入「意外事故」的範疇中，自然就慰問金部分也要同時顧及增訂保障方能全面完善，又「疾病惡化」與「猝發疾

病」為要點同條且同款事項，為考慮比例原則，故死亡慰問金自然依照「猝發疾病」死亡規定辦理。

### 三、提高死亡慰問金額度：（本要點第14條）

#### 第14條第1項第3款

三、死亡者：新臺幣360萬元。非屬交通事故者依下列標準核發慰問金：未滿40歲者新台幣600萬元，40歲（含）以上者，每增加滿1歲減少10萬元，最少核給400萬元。

#### 最高360萬元提高到400-600萬元

由於交通事故之發生會領有強制保險理賠金，公司並不會用以抵扣相關賠償責任，而是將強制保險理賠金及死亡慰問金全數如數交付遺眷，故針對因交通事故死亡者仍維持新臺幣360萬元慰問金。

但對非因交通事故死亡者，並無前述強制保險理賠金，在工會極力爭取下，提高非因交通事故死亡者慰問金，又考量家庭照顧責任因年齡多寡不同而有輕重，故對未滿40歲非因交通事故死亡者發給最高額600萬元慰問金，其後再隨著年齡的增長逐步遞減，至最低400萬元。

### 四、排除故意及酒駕所致的意外事故：（本要點第14條）

#### 第14條第1項

從業人員因執行業務發生第3條第一項第一款至第三款之意外事故，且無故意、蓄意或酒醉駕車而致受傷、失能或死亡者，本公司依下列標準核發慰問金：…

在本要點第22條第2項中本已排除「故意、蓄意或酒醉駕車」發生意外事故者公司積極處理因意外事故涉訟事物之義務，本要點此次修訂將故意、蓄意或酒醉駕車而發生意外事故者己身責任加強，一旦確認意外事故的發生係因故意、蓄意或酒醉駕車所致，公司則可不發給慰問金。

本次意外事故處理要點的修訂，端賴本會全區勞資會議勞方代表率先於公司提案，字字斟酌研

究每一個條文文字，並輔以勞動部函釋及法院判例，方能說服公司資方協商代表及勞安處，談判、折衷、溝通、說服從來不是件容易的事，同時還需要公司的高度誠意與坦率來相輔相成，透過這一連串協商的過程，最終方將意外事故處理要點修訂完成，工會期待公司能在往後的每一次的協商會議中都能展現同樣的誠意與坦率，勞資齊心，共創佳績！





## 附件

### 中華電信股份有限公司意外事故處理要點

立法沿革：

1. 中華民國87年4月14日通（十六）字第〇〇一號 信勞字第87B8800063 號
2. 中華民國89年4月26日信勞一字第89B8800055 號函修正
3. 中華民國98年8月24日勞字第0980000075 號簽奉總經理核定修訂並自98.09.01 起實施
4. 中華民國99年12月29日勞字第0990000089 號簽奉總經理核定修訂
5. 中華民國104年1月12日職字第1040000004 號簽奉總經理核定修訂
6. 中華民國104年5月22日職字第1040000053 號簽奉總經理核定修訂

#### 第1條

中華電信股份有限公司及所屬各機構(以下簡稱本公司)為有效處理意外事故，並維護從業人員及本公司權益，特訂定本要點。

#### 第2條

本要點所稱之從業人員，係指本公司從業人員管理規則第2條所定人員。

#### 第3條

本要點所稱意外事故，係指下列各款情形之一者：

- 一、從業人員執行公司業務或因公出差期間、接受指派執行突發事件之緊急處理時（含往返時間）發生意外，致本人或他人之身體傷亡或財物遭受毀損者。
- 二、因本公司設施致從業人員或他人之身體傷亡或財物遭受毀損者。
- 三、從業人員因工作場所之作業環境因素致罹患職業疾病者。
- 四、從業人員於上班時間內或指定之工作時間內，在從事工作之場所，因執行公司業務猝發疾病或疾病惡化，而該疾病直接使之當場死亡，或自該場所直接送醫途中死亡，或自該場所直接送醫繼續住院不治死亡者。
- 五、從業人員一般上下班途中、參加本公司或指派之各項文康、運動或外出用餐等發生事故依法令屬職業災害者。

前項第四款疾病惡化指從事公司各項業務工作人員，罹患疾病且自認不適從事原有工作，經提出醫療機構診斷證明，向單位主管報告並經本公司特約醫師評估，建議變更其作業場所或更換工作或調整工作量；公司未採取上述適當處理致其疾病惡化者。

#### 第4條

本公司意外事故之處理事項，由發生事故單位會同職業安全衛生管理單位（以下簡稱職安衛單位）辦理，當事人或本公司認為必要時，並得成立意外事故處理小組辦理。

前項成立處理小組時，應請工會或會員隸屬相關分會理事長參加。



### 第5條

意外事故之處理事項如下：

- 一、意外事故原因之調查、分析及責任鑑定事項。
- 二、慰問、和解及賠償等處理事項。
- 三、協調聯繫及善後處理事項。
- 四、民事、刑事訴訟事項。
- 五、本公司設施改善之建議事項。
- 六、其他有關意外事故之處理事項。

### 第6條

意外事故發生時，現場主管或當事人除必要之急救、搶救外，應保持現場，設置警示標誌等緊急處理，並立即通知單位主管及職安衛單位，工作中交通事故應另通知車輛管理單位。

除前項外，單位主管及職安衛單位另依下列規定辦理：

- 一、將受傷人員立即護送附近醫院急救，並通知其家屬及直屬主管。
- 二、事故發生時，應予拍照或儘可能取得在場目擊者之書面證明以備佐證。
- 三、通報檢警單位會同處理，並取得檢警單位之事故報告書。如確無法取得時，應繪製現場簡圖、記錄發生事故之原因及初步處理情形，以明責任。
- 四、如屬交通事故有人受傷或死亡，應即採取救護或其他必要措施，並向警察機關報案，車輛不得駛離；如無人傷亡且車輛尚能行駛，應儘速將車輛位置標繪後移置路邊，以免妨礙交通。
- 五、凡有保險之案件，應同時通知保險公司到場會同處理。

### 第7條

事故單位相關主管於接獲現場人員事故通報後，應迅速層報直屬主管及通報職安衛單位。

該事故如屬於重大意外事故，應即先以電話轉報首長、分公司及總公司職安衛單位，並於8小時內填報重大意外事故快報單。該事故如屬於勞動場所之重大職業災害，所屬職安衛單位應於8小時內向當地勞動檢查機構報告。

前項重大意外事故或重大職業災害係指有人死亡或罹災人數3人以上達失能傷害或罹災人數1人以上且須住院治療者。

### 第8條

意外事故發生後，事故單位主管應即時報請首長，會同職安衛單位前往慰問，並得酌贈慰問品或現金，其標準如下：

等級	最高慰問標準 (新臺幣)
死亡	10萬元
重傷或失能	5萬元
輕傷	1萬元

### 第9條

發生意外事故之從業人員或事故單位，應於意外事故發生後7日內填具意外事故報告表，載明下列事項，送職安衛單位辦理：

- 一、發生意外事故人員或設施之相關資料。
- 二、事故發生之時間、地點、經過、現場圖或照片，以及相關資料。
- 三、傷害及財務損失概況。



四、初步處理情形。

五、初步原因分析。

前項意外事故如係職業疾病，發生事故單位並應於1個月內提供該從業人員歷經工作場所相關資料。若無合理之特殊原因，主管未依期限填報意外事故報告表者，應嚴予議處。

### 第10條

職安衛單位於接獲意外事故通報，應主動處理，並於處理後會同事故單位就處理結果提出意外事故處理報告載明下列事項：

一、事故摘要：包括災害類型、媒介物、失能傷害種類、傷亡及財務損失、醫療情形。

二、前條第一項第一款及第二款所載事項。

三、處理情形：包括急救搶救、協調、和解或民、刑事訴訟經過及結果。

四、事故原因。

五、改善情形或建議。

六、事故之責任。如係交通事故，必要時由職安衛單位會同車輛管理單位及當事人於6個月內向事故地點之縣市行車事故鑑定委員會申請鑑定。

### 第11條

意外事故受傷人員，應儘速送醫療機構醫療，護送原則以能獲得最佳照護及醫療為優先考量。

### 第12條

從業人員因意外事故而致傷病者，除依法由健保機構支付費用外，下列各款費用由本公司負擔之：

一、健保特約醫療機構醫師處方開列之必須營養針藥或復健器材。

二、急診費。

三、受傷從業人員，確屬無法自行處理日常起居，必須僱用特別護士、看護人員之費用。

四、其他全民健保機構無法報支之費用。

前項第三款及第四款所報支之費用，應檢具健保醫院醫師之證明。但如屬職業疾病，確實無法取得醫師證明者，不在此限，惟其費用累計總額不得超過第14條第一項第二款失能等級第七級之慰問金標準。

第一項報支費用時均應檢附收據，如有不實，除依法追回外，並依中華電信股份有限公司從業人員獎懲標準論處。

### 第13條

從業人員因意外事故而致傷病者，於住院治療或療養期間應給予公假，傷癒後如確無再任原工作之能力者，應與當事人協商同意後調整其他適當工作。

### 第14條

從業人員因執行業務發生第3條第一項第一款至第三款之意外事故，且無故意、蓄意或酒醉駕車而致受傷、失能或死亡者，本公司依下列標準核發慰問金：

一、受傷者：

(一) 傷勢嚴重連續住院60日以上者，發給新臺幣10萬元。



- (二) 連續住院30日以上，未滿60日者，發給新臺幣5萬元。
- (三) 連續住院21日以上，未滿30日者，發給新臺幣3萬元。
- (四) 連續住院14日以上，未滿21日者，發給新臺幣2萬元。
- (五) 連續住院未滿14日或未住院而須治療七次以上者，發給新臺幣1萬元。

二、失能者：

失能等級	最高慰問標準(新臺幣)	失能等級	最高慰問標準(新臺幣)	失能等級	最高慰問標準(新臺幣)
一	360萬元	六	210萬元	十一	80萬元
二	330萬元	七	180萬元	十二	60萬元
三	300萬元	八	150萬元	十三	40萬元
四	270萬元	九	120萬元	十四	30萬元
五	240萬元	十	100萬元	十五	20萬元

三、死亡者：新臺幣360萬元。非屬交通事故者依下列標準核發慰問金：未滿40歲者新台幣600萬元，40歲（含）以上者，每增加滿1歲減少10萬元，最少核給400萬元。

四、自確定失能之日起180日內，傷害程度加重者，按加重程度，補足其慰問金。

第3條第四款之猝發疾病或疾病惡化死亡者，核發新臺幣240萬元之慰問金。

失能等級	最高慰問標準(新臺幣)
一	240萬元
二	220萬元
三	200萬元
四	180萬元
五	160萬元
六	140萬元
七	120萬元

第3條第四款之猝發疾病，經醫療後身體遺存失能，致無法勝任工作而辦理離退者，比照意外事故處理方式，依下列標準核發慰問金。

第3條第五款死亡者，核發新臺幣120萬元之慰問金。

失能等級	最高慰問標準(新臺幣)
一	120萬元
二	110萬元
三	100萬元
四	90萬元
五	80萬元
六	70萬元
七	60萬元

第3條第五款者，經醫療後身體遺存失能，致無法勝任工作而辦理離退者，依下列標準核發慰問金。

第一項第二款、第三項、第五項所列失能等級之認定，係以勞工保險條例為準。

### 第15條

本公司為從業人員投保之勞保及其他保險或福利互助、退休撫卹之給付得不予抵充依本要點就同一事故所核給之慰問金。

本公司依第12條規定發給之費用及第14條規定發給之慰問金，得予抵充就同一事故所生損害之賠償金額。



### 第16條

因意外事故致本公司以外之人員傷亡，該事故經判定或鑑定其責任全部屬於本公司者，除保險理賠及酌贈之慰問品或現金依實際支出外，於取得和解書後，按其情節輕重，依下列賠償標準處理之。

一、輕傷者：

視實際傷害情形酌予賠償。但最高以新臺幣50萬元為限。

二、重傷者：

視實際傷害情形酌予賠償。但最高以新臺幣100萬元為限。

三、死亡者：

視實際情形酌予賠償，但最高以新臺幣300萬元為限。

前項第一款、第二款之輕、重傷，經公立醫院診斷證明失能者，其賠償金額得依第四項之失能等級及最高標準賠償之。

意外事故責任僅部分屬於本公司者，應依責任程度酌量賠償之。

意外事故之失能等級及最高賠償標準如下：

失能等級	最高慰問標準(新臺幣)	失能等級	最高慰問標準(新臺幣)	失能等級	最高慰問標準(新臺幣)
一	300萬元	六	150萬元	十一	70萬元
二	260萬元	七	130萬元	十二	50萬元
三	220萬元	八	110萬元	十三	40萬元
四	190萬元	九	100萬元	十四	30萬元
五	170萬元	十	90萬元	十五	20萬元

前項失能等級之認定，係以勞工保險條例為準。

民事賠償經法院判決者，前述賠償標準依法院之判決。

### 第17條

因意外事故致財物受有損失者，由各機構於授權金額範圍內，依事故責任及損失程度，給予相當之賠償。

前項授權金額依本要點第24條之規定。

### 第18條

因意外事故致本公司以外之人員傷亡或財物損失，經判定或鑑定其責任非屬本公司者，本公司不負賠償責任。但傷亡者或其家屬確實無力負擔醫藥費或喪葬費者，本公司得因其請求，就道義立場，酌予慰問，惟對其財物損失，概不補助，其慰問標準如下：

等級	最高慰問標準 (新臺幣)
死亡者	10萬元
重傷或失能者	5萬元
輕傷者	2萬5千元

意外事故之責任未經判定或鑑定，而由雙方和解或未判定前庭外和解者，本公司已付各費用不予追還。



### 第19條

凡本公司代為送醫治療之受害人，經醫院通知得出院而拒不出院者，自醫院通知之翌日起，其住院之一切費用，由受害人自行負擔。必要時，本公司得由和解之賠償金或慰問金內扣除。

### 第20條

本公司支付賠償金或慰問金前，應由受害人或損害賠償請求權人聲明放棄刑事告(自)訴權、民事賠償請求權。其已告(自)訴或起訴者，應撤回告(自)訴或起訴，因意外事故致本公司以外人員傷亡者，受害人、法定代理人或其他法定具有損害賠償請求權之人並應簽立和解書。

### 第21條

本要點所定各項賠償金或慰問金，應由受害人或其法定代理人具領；受害人死亡者，由其法定繼承人或其他法定具有損害賠償請求權之人具領之。

前項賠償金或慰問金之受領權自得受領之日起，2年間不行使而消滅，自事故發生之日起，逾10年者亦同。

### 第22條

從業人員因意外事故涉訟時，本公司應積極處理之。

前項涉訟案件其訴訟費用、罰金、律師費用及其他相關費用等由本公司負擔，但從業人員有故意、蓄意或酒醉駕車者除外。

從業人員因意外事故遭刑事判決服刑期間，公司應維持原有勞動條件，但從業人員有故意、蓄意或酒醉駕車者除外。

### 第23條

依本要點規定支付之意外事故費用，於扣除保險理賠後，由本公司實際支付之淨額，於下列科目項下分別列支：

- 一、施工工程：於相關工程「其他直接成本—其他」科目列支。
- 二、維護工程：於「電信線路設備修護費—其他」、「電信機械設備修護費—其他」或「公用電話維護費—其他」科目列支。
- 三、前兩款以外之意外事故：於「災害損失—意外損失」科目列支。

前項費用有先行支付之必要者，得於各機構首長核准後在「預付款項」科目先行墊支，但支付後仍應依前項規定辦理。

### 第24條

前條費用列支，各級機構依下列標準處理之：

- 一、金額未滿新臺幣180萬元者，由各機構自行核定處理並函報直屬上級機構備查。
- 二、新臺幣180萬元以上者，由各一級機構自行核定處理並函報總公司備查。



# 口號喊燒沒路用 拿在手裡尚實在



## 一公司回應工會提案要求調高年節活動費

工會知道只會喊口號與發文宣都是空中樓閣，實際上對會員是根本沒有任何幫助的，只有實事求是，一步一腳印把付出，把會員的各項權益逐步提昇才是真正對會員的照顧，此次年節活動費的提高就是最好的例證。

年節活動費主要是用於辦理尾牙、中元普渡等民俗活動的活動費用，但因連年消費者物價指數上漲，原有每年每人1000元的額度顯然有所不足，畢竟對員工來說，辛苦了一整年就是希望能得到公司的肯定，而尾牙也是公司對辛苦的員工表示感謝的方式。然而，這筆區區1000元的費用卻除了用在尾牙宴請員工外，還要用在中元普渡，如此一來，實在很難期待尾牙要辦得澎湃好料讓人滿意。

工會堅持照顧員工的立場，由朱理事長傳炳主動於104年10月份總公司業務會報提案，主張將年節活動費自原來的1000元提高到1500元：

案號	W0-10410-003	類別	工會報告
待辦事項	案由：建請公司調整年節活動費，自1000元調升至1500元。 說明：物價逐年上漲，公司年節活動費卻未隨之調整，同仁辦理尾牙捉襟見肘，辛苦一整年卻沒辦法得到公司重視，公司應調整年節活動費至1500元。 辦法：如案由。		

經朱傳炳理事長於會議中極力爭取，說服公司正視物價飛漲的事實，年節活動費用以各項民俗活動實在是捉襟見肘，很難體現出公司對員工的辛勞感謝，公司當下即交辦行政暨資產管理處研議處理，考量年終感恩餐會每人約600元，再扣掉其他年節雜支，可以用來購買摸彩品的費用已所剩無幾，且消費者物價指數確實自98年96.13上漲至104年105.09，漲幅約10%，旋即正面回應工會提案要求：

公司的回應（1200元）雖未達工會的提案標準（1500元），但對員工而言卻是實實在在拿在手裡，可以真實得到改善的提昇，這遠比做一堆文宣、喊一堆口號對會員訴諸情感的呼籲或威脅煽動的動員還要來的更有用更實際，工會相信「口號喊燒沒路用 拿在手裡尚實在」，工會將一直為會員努力打拼，一步一腳印、一點一滴將會員權益顧牢牢！

辦理單位	辦理情形
行政暨資產管理處	一、依據本公司104.10.28管事字第1040000781號簽辦理。 二、為感謝同仁一年來的付出與辛勞，自105年起年節活動費調升為每人每年1200元。





2015/05/14

# 好男好女反水庫 好山好水救子孫

## —— 停止分化城鄉，反對興建美濃水庫

2015年5月初由於久未降雨，高屏地區進入民生用水「供五停二」的狀況，經濟部次長楊偉甫5月7日在立法院經濟委員會中，回應立委黃昭順質詢，提出將重新評估飽受爭議的美濃水庫與高屏大湖開發案，更表示高屏大湖已獲高雄市府允諾配合，預估最快要3到5年內完工。高屏大湖預定地在高雄市旗山區、美濃區、屏東縣里港鄉，屬台糖手巾寮農場、土庫農場，總面積697公頃，有效庫容約5,500萬立方公尺。水利署預估開發完成後每天供水量上看34萬噸。

此消息傳出，曾經反對該案的民間團體皆感到相當錯愕，地球公民基金會執行長李根政表示，我國每人用水量過高、漏水率過高才是要優先處理的，政府不能沒有長遠的水資源政策，面對缺水時就提出大型的水庫開發案，每次都利用旱災來推，這對南部的缺水現象不是好的解決方法。

在5月14日經濟委員會審議水利法修正草案前，世代居住於美濃地區的居民們連夜搭車趕到立法院繼續10年前已進行過激烈抗爭的反水庫運動。

臉上滿是皺紋，雙手粗糙的老人家，在美濃地區世代務農，他們不明白10年前已經成功阻止的美濃水庫興建案，為什麼又再次舊案重提。美濃水庫因破壞環境生態、壩址有斷層通過、將毀滅客家文化等因素，經過多年來社會各界的辯論，早已在99年劃下休止符。高屏大湖計畫也在102年3月13日第231次環評大會中以「就土地利用、水資源調度管理、多元替代方案及本案開發之必要性進行通盤檢討」被退回經濟部，如今再度重提興建水庫的意義何在？



來自高雄美濃地區的居民遠至台北立法院  
群賢樓前抗議行政院重提興建水庫



美濃愛鄉協進會總幹事邱靜慧指出，10年前社會就已經針對美濃水庫興建與否有過論戰，當時所提出的斷層問題至今仍存在，而且近期天災頻傳，莫拉克風災不但發生小林村滅村的教訓，相關的南化水庫、小林壩、曾文水庫越域飲水都已宣告是無效開發了，「水利署難道是錢太多？」他更對水利署的民意調查表態不信任，質疑政府打算用錢收買民意。

邱靜慧總幹事指出，高屏大湖2年前因為搶農地、造成地下水位過高與高屏地區漏水率未妥善解決等理由，環差審查遭環署退回，如今政府要面對缺水問題，應該從檢討我國人均用水量、漏水率過高的問題，並有效推動多元節水方案，而非不斷提出大型水庫開發案，比起開發水庫，高雄更該積極做的應該是石化產業轉型。台灣水資源保育聯盟發言人陳椒華也認為，我國應該檢討的是耗水產業政策。

為此，美濃愛鄉協進會提出兩項行動訴求：

### 一、退回粗暴民調 停止分化城鄉

1998年行政院長蕭萬長「半數美濃人反對，即停止水庫興建」言猶在耳，如今水利署卻提出「若八成高雄市民同意，將重新動美濃水庫」的計畫，分明是恐嚇美濃鄉親，意欲嫁禍於高雄市民，分化城鄉情感，逼迫美濃人在美濃水庫與高屏大湖中二擇一，應立即退回既急促又粗暴的民調計畫。

### 二、拒絕水庫大湖 發展多元取水

檢討現行高屏大湖計畫開發之必要性，並應優先落實推動節水策略、全力管制污水排放入河：

(一) 改善漏水率，訂出降低大高雄自來水管漏水率改善時程表。

(二) 落實目前所有污染排放管制，恢復如東港溪等具穩定水量之河川地面水達飲用水質標準。

(三) 訂定法規要求工業用水回收再利用逐年達到90%...等措施。

本會由朱傳炳理事長、洪秀龍副理事長、潘進財監事會召集人、陳顯龍理事、楊文明理事、楊文和理事、李慶昇理事、吳銘東代表、歐宏修監事會秘書、杜桂梅監事會幹事及全體會務人員也前往聲援。朱傳炳理事長發言表示，希望政府相關部門能正視環保團體所提出的建言，切勿閉門造車，以缺乏合理性、適當性、通盤考量同時極度危險的粗劣政策來掩蓋旱象問題。



致力客語歌曲創作的林生祥老師也獻聲支持反水庫訴求



多位立法委員也到場支持訴求，高喊「我愛美濃，不要水庫」



一生務農的老人家沒想到年紀大了依然要繼續反水庫運動



2015年5月20日華潔工會至國民黨黨部前進行抗議

華潔工會訴求「加底薪、反外包」

# 2015/05/20 華潔洗滌工會訴求加薪

文/文宣處

華潔洗滌工會30多名員工上午在團結工聯、桃園市產業總工會的聲援下，針對華潔員工一直以來的低薪問題前往行政院進行抗議。

華潔洗滌工會理事長沈振雄表示，華潔公司是華航投資的洗滌工廠，員工都是社會底層的外配、原住民和中老年女性員工，每月底薪不到2萬元，他們向公司爭取加薪，公司卻把原有的工作外包給派遣公司做。沈理事長怒批，中華航空公司是政府投資的公司，卻放任華航子公司剝削勞工，要求行政院提出真能解決工人低薪的政策。

抗議員工在大太陽下拿著「年賺5千萬、工人要加薪」、「華潔低薪、華航血汗」等標語，高喊「政府力喊加薪四法，國家經營血汗工廠」口號，爭取增加員工底薪1萬元、要求公司承諾未來不再用派遣外包人力、外包業務需經過工會同意及永久減免外勞膳宿費等訴求，情緒激動。還有女工說，公司把業務外包，他們沒有加班費，只靠底薪每個月1萬7、8千元，還要養小孩，根本是近乎不可能的事情！



現場演出行動劇

華潔公司是華航投資的洗滌公司，清洗飛機上的物品、毛毯等。工會表示，員工長時間超時過勞，多有職業病上身，但公司近2年營收超過2.2億元，每年員工貢獻營收突破180萬元，公司6年來加薪未超過2千元，甚至當工會訴求調薪時，公司更用業務外包和可能要資遣來恐嚇威脅員工，因此他們要站出來。

團結工聯也質疑立法院修正加薪四法根本沒有用。例如《中小企業發展條例》修正草案，企業可將加薪部分130%扣抵營業所得稅，這



樣的方式是用營所稅加薪，而不是用員工創造出來的生產力加薪，員工看來調薪，但資方也賺得更多，結果就是國家財政惡化，未來要不縮減政府的社福支出，要不提升綜所稅補足財政，最後苦的還是受雇者。

### 【後續報導】

華潔洗滌工會針對「低薪過勞」多次進行抗議行動，並在5月31日晚間9點半通過罷工投票，70多名工人夜宿工廠，至6月1日下午3點工會開始再度與華潔資方啟動協商，最後勞方提出各項訴求皆取得成果，除了員工一律加薪5,000元、外籍勞工免收膳宿費2,500元、並以「反搭便車」精神，公司每年端午節、中秋節給予工會會員獨有各3,000元的年節獎金，同時公司承諾往後不再使用派遣勞動力，而公司外包業務需先與工會協商。

### 罷工行動

工會宣佈在6月2日凌晨0點終止罷工，行動歷時共26.5個小時。華潔工人過去底薪普遍僅18,000多元，必須靠加班維持生活開支，工會訴求認為增加底薪10,000元，可連帶提高加班費所得，但2015年初與公司協商，資方竟開始將業務外包，造成員工薪水沒加也無班可加，收入銳減陷入困境，於是走上街頭抗爭。5月25日勞資爭議調解不成，同月30日勞資再持續協商，雙方雖達成加薪5,000元的協議，讓所有員工增4,000元底薪及1,000元交通津貼，但工會提出會員獨有年節獎金各4,000元則未獲資方同意，於是隔日晚間工會即召開臨時會員大會通過罷工投票。

投票通過後，華潔工人拉起罷工糾察線，在罷工期間以人牆阻隔非工會人員與貨物進出，包括華航、國泰等多家航空公司及飯店清潔飛機上的毛毯、餐桌布及飯店的床單、枕頭、被套等，仍留置於廠內，過程中雖然有行政人員等欲前來上班，但工會以罷工為由勸阻離去。工會成員除了再赴華航分公司召開記者會抗議，並在桃園車站外發送傳單爭取社會大眾支持罷工行動。華潔公司經理歐陽汝怡昨日一度表示，5月30日已經提出具體加薪方案，雙方同意持續協商，但沒想到工會臨時決議發動罷

工，華潔公司對此深表遺憾。

### 反搭便車條款

華潔洗滌工會理事長沈振雄則說，因為工作被取代性高，才要在協商破裂後立即啟動罷工，否則資方將貨物運走，工人即毫無談判籌碼。

在勞資協商的過程中討論重點在於「反搭便車」、區隔參與抗爭的工會成員與非會員所得，以及如何禁用外包派遣。工會及桃產總的策略並不是讓加薪僅限於會員，而是再增加會員的年節獎金。

工會在透過罷工向資方施壓同時，也釋出善意將原訴求每人每年8,000元的年節獎金降為6,000元，資方終點頭同意。整個談判過程約2個小時半，勞方代表隨後返回華潔廠區召開理監事會，接著進行會員大會，並於晚間10點半通過協商內容。

華潔洗滌工會秘書林莊周分析，公司要求加薪待遇一視同仁，其實是瓦解工會實力的手段，讓所有工人都會想搭便車，造成參與抗爭者減少，因此有必要增加工會會員的保障。

林莊周說，目前公司約員工數約130人，僅少數資方代理人及幾位員工不是工會成員，目前本國勞工會員有83人，入會率約七成。另外約40多名外籍移工尚未加入，主要是工會考量他們容易遭到仲介以遣返等手段恐嚇，事前也向移工們解釋這波行動內容，期望先以實力為他們爭取加薪等待遇，才能讓他們信任加入工會。

### 爭外包業務協商權

「如果資方將外包準備好，那我們怎麼辦？」工會理事長沈振雄解釋，此次必須實施罷工的關鍵，也在於先前談判中，公司並未同意「外包業務需先與工會協商」，如此一來，日後只要公司將業務全數外包就形同「關廠」，工人再罷工也沒有用。

勞資協商最終結果，除了公司承諾外包業務需先與工會協商，也不再使用派遣勞動人力。沈振雄理事長說，不能打一次仗就掛掉，因此沒有罷工施壓，後面就是坐以待斃，「既然要打就是要打漂亮的仗」。



抗議現場警力人數  
遠超過抗議團體人數

## 2015/05/26 韓國Hydis工會抗議行動

文/文宣處

永豐餘集團在韓投資的Hydis公司，今年四月起無預警全數解雇勞工。儘管Hydis勞工發起多波抗議，並數次來臺陳情，卻仍無法改變臺灣資方惡性關廠的決定，Hydis勞工在資方片面關廠的利川廠房中抗爭。然而，5月11日下午，韓國金屬工會Hydis支會資深幹部、曾任支會會長的裴宰炯（배재형），被發現上吊陳屍於江原道的雪嶽山，遺體目前被送往束草的殯儀館。

由多個台灣社運、工運團體組成的「臺灣聲援Hydis勞工連線」，得知此消息後，感到相當地遺憾與難過。我們認為，裴宰炯同志的死亡，不是自殺，而是他殺！是不顧勞工性命的永豐餘集團，甚至威脅抗議勞工要對其提起巨額求償訴訟，造成這場悲劇！

為了表達勞工深沉的憤怒與抗議，臺灣聲援Hydis勞工連線多位成員於5月12日凌晨兩點前往永豐餘集團總裁何壽川的住處外，以潑灑紅漆，表達勞工的血淚抗議，並在住處外貼上死者的頭像海報，寫明「人是何壽川殺的！」

韓國金屬工會國際部指出，裴宰炯原本是一位平凡的Hydis勞動者，在擔任金屬工會Hydis支會的會長後，也擔任了金屬工會京畿道支部的副支會長，是一位心腸熱又體貼的人，更有著強烈的責任意識，因為他深刻體會到夥伴遭受的痛苦，是一位為了勞工權益，不管做多少犧牲都願意的人。

Hydis第一次遠征來臺的過程中，裴宰炯參與消防員遊行時發言，對臺灣勞動者遭受的苦痛感同身



2015年5月26日抗議現場  
爆發推擠衝突



受；在第二次跨海抗爭時，他與Hydis的夥伴在永豐銀東門分行內，以舞蹈的方式表達訴求，他帶領所有Hydis勞工，用韓國社會最慎重的下跪磕頭禮，向臺灣所有聲援Hydis的朋友，表達他個人以及全體Hydis勞動者，最深最誠摯的感激。

他帶領Hydis勞動者到永豐餘集團門口，聲嘶力竭高喊：「撤回關廠、撤回解僱」，直到沙啞發不出聲音，甚至喉嚨出血，即使暫時失去聲音，他的決心大大鼓舞了夥伴，為了勞工的尊嚴與生存權，一起抗爭到底。

3月31日，是Hydis所有拒絕自願離職方案的勞動者，集體被解僱的日子，永豐餘集團與旗下的元太科技依然故我，緊抓Hydis的專利技術不放，卻集體解僱勞工。裴宰炯與Hydis工人，在資方執意關廠的利川生產線上，持續組織抗爭，抵抗臺灣資本家「只要技術，棄勞工如敝屣」的惡劣行徑。即使訴求如此明確，資方仍選擇眼盲，為了擊潰工會的抗爭，資方聲稱Hydis工人在已關廠的廠房內持續抗爭，造成永豐餘集團與旗下元太科技相當大的損失，威脅將對工會提起民、刑事訴訟，究責並索取損害賠償。

韓國的工運歷史上，運動組織者經常以各種方式犧牲，為的正是全體勞動者的權益。在許多案例中，工人以犧牲生命的方式，對社會的不公不義表達最沉重的控訴，讓資本家與社會大眾了解，資方錯誤的決定是會致人於死地的，也藉由自身的犧牲，敦促勞動者在抗爭的路上繼續堅持。

台灣聲援Hydis勞工連線必將繼續與受害的韓國勞工站在一起，在永豐餘集團不給予正面的回應前，絕不放棄繼續行動，直到勞工獲得正義的那一天！



亡者家屬進行祭拜儀式

Hydis工會幹部抬著象徵性的白棺，步行前往永豐銀行總行





## 【後續報導】

韓國Hydis工人於2015年2月起，多次來台抗議永豐餘集團惡性關廠，指責其奪去專利權獲得暴利，卻使Hydis勞工大量失業。在勞工跨國相挺、抗議財團暴行的理念下，數十個台灣社運團體組成了「台灣聲援Hydis工人連線」，長期持續陪同韓國工人在台陳情抗議，呼籲永豐餘「撤回關廠！撤回解僱！」。

然而，日前卻有八名台灣社運青年，因參與聲援Hydis工人於總統府、中正第一警察分局、永豐餘總部…前的抗議集會，而遭台灣政府以「違反集會遊行法」、「公然侮辱」…的罪名起訴，於2015年10月1日下午於台北地方法院開庭。被起訴的社運青年包括：陳秀蓮、林柏儀、盧其宏、潘承佑、楊尚恩、謝長宏、古振輝、林芸等八位。並且截至目前為止，台灣政府仍對三十餘名曾入境台灣的韓國Hydis勞工，恣意禁止其再次入境台灣，毫無正當理由。

台灣聲援Hydis工人連線、與八名遭起訴的社運青年，將於開庭前召開記者會，高喊：「跨國相挺，抗爭無罪！」、「財團治國，抗議有理！」譴責台灣政府為了護航國策顧問何壽川，濫行起訴。永豐餘集團惡性關廠，使得大量Hydis勞工失業，且已導致一名韓籍勞工自殺，其行徑形同「殺人兇手」，卻毫無罪責；然而，秉持跨國勞工團結與正義感而出面相挺的台灣社運青年，卻要被台灣的長年「惡法」—「集會遊行法」所起訴！國家司法機關，竟成了維護財團利益、鎮壓勞工運動的工具？

台灣聲援Hydis工人連線將公布過去5年來，遭檢方起訴違反集會遊行法的案件，幾乎全數都獲得無罪定讞；舉辦「百萬人倒扁」的紅衫軍領導人施明德，6年前也曾遭起訴違反集遊法，但亦獲判無罪定讞。大法官曾做出的718號解釋，也宣告了集會遊行法對「緊急性集會須事前申請許可」屬違憲。實際上，在台灣2009年底施行「兩公約」後，多數的和平集會儘管未經許可，政府也不會起訴參與者。種種跡象顯示，集遊法早成過時的惡法；對此，為何台灣檢方依然不顧比例原則，執意以「違反集會遊行法」、「公然侮辱」為名起訴八名社運人士？難道「起訴異議者，只為何壽川？」、「集遊權轉彎，只為何壽川？」

目前，韓國Hydis勞工仍在韓國首爾繼續抗議，得知台灣聲援者遭起訴一事，他們跨海傳來聲明稿，表達感謝與關心臺灣夥伴外，也聲明必定將抗爭到底的決心。而在各界熱心律師的義務相挺下，目前台灣聲援Hydis工人連線也已組成了律師團，誓言將爭取無罪判決，把台灣街頭的集會空間，還給全世界需要發聲的勞苦大眾。



聲援團體請求台灣人民的支持



抗議現場多次遭警方舉牌警告



聲援民眾手舉黑布力挺韓國工人

## 我們為什麼要挺韓國工人

中華電信工會秘書長／張麗芬

在台灣對許多受僱者來說，面對工廠無故關廠或被老闆惡意解僱，往往是自嘆倒楣繼續找工作，就算拿到資遣費或退休金，也好像只是幸運罷了。然而有一群來自韓國的勞工告訴我們，受僱者被解僱的命運很可能有另一種寫法。

2008年隸屬永豐餘集團的元太科技公司到韓國買下Eink這家專門製造生產廣視角液晶顯示器的公司，並與工會簽訂團體協約保證用心經營公司。然而今年3月31日在韓國工會的抗議與反對聲中，元太科技仍逕行關廠。

109名隸屬於韓國全國金屬工會的Hydis支會會員（79名遭解僱員工及30名設備維修工），認為公司的關廠解僱決策違反韓國勞基法及雙方簽訂的團體協約，在韓國經營高層將決策責任推給台灣母公司情況下，除了向韓國勞動部提出裁決聲請及提起訴訟，另一方面也於今年二月相繼派代表來台希望與永豐餘高層見面協商。但是幾個月下來，這群堅信公司可以經營下去，只想在工廠繼續工作而非想要拿離職金的勞工，非但沒有見到永豐餘高層，甚至在官商聯手的打壓下遭受到被強制遣返的命運，這還不包括一名工人以死明志。

大多數國人可能覺得事不關己，但是從纏訟了二十餘年才甫獲得一審勝訴的美國無線電污染事件（簡稱RCA事件）來看，跨國資本吃了就跑，受害的絕對是勞工，既然跨國資本殘害勞工沒有國界，那麼弱勢受僱者相挺更應該不分國籍。

今天永豐餘可以自稱虧損為由（事實上專利權授權可以繼續大量獲利至2024年）濫行關廠，未來也可以用同樣理由對待集團投資的每一位員工。受僱者只能成為用了就丟的衛生紙，我們日常所用的衛生紙可以用完再買，但是當勞工成了被丟掉的衛生紙，影響的是數十個甚至數百個家庭的生計，嚴重的如RCA案付出代價的是無以數計的寶貴生命，甚至是永遠無法回復的土地。

在台灣聲援朋友的陪伴下，這群韓國工人日前度過了被解僱100日，他們說可以抗爭到現在都是台灣朋友的支持，這讓我想起當年福島核災，台灣朋友對日本的捐助不也讓日本朋友至今念念不忘。

即使韓國工人跨海來台要求跟永豐餘集團領導人何壽川見面的訴求是如此簡單與卑微，卻一再被漠視，未來抗爭的日子不知還有多漫長，如果可以，未來在台灣各個街頭看到正在發傳單的他們或看到站著舉牌的身影，請幫這群只是想要工作權的勞工夥伴加油打氣。團結二字說起來容易做起來往往很難，何不讓我們從給這群韓國Hydis工人朋友溫暖的支持開始團結，勞工團結無國界加油！（本文同時登載於2015年7月14日蘋果日報）



抗議團體將亡者靈堂設置於何壽川住家門口，要求其出面協商



2015/07/06

# 勞退新制10年 退休更艱難

文/文宣處

勞退新制上路已10年，勞工卻沒有足夠的退休金保障退休生活。桃園市產業總工會等勞團於2015年7月6日聚集於台大國際會議中心舉辦的「勞退新制10年成果展」，要求提高6%退休金提撥率至12.5%。勞動部勞動福祉退休司唐小姐表示，6%提撥率已考慮勞雇雙方平衡性，若要調高需考慮勞資雙方利益、凝聚共識。

新竹縣產業總工會會務顧問劉庸表示，2005年《勞工退休金條例》（勞退新制）上路，規定雇主須按月提撥勞工6%的薪資作為其退休金，但提撥率太低，同樣工作30年，新制每月提撥6%，僅能累積到21.6個基數，遠不及舊制可得到45個基數，「給勞工的退休保障明顯不夠。」

## 【羊毛出在羊身上】

桃園市產業總工會榮譽理事長毛振飛說，勞退新制上路10年，有很多雇主並未按規定提撥勞工退休金，更何況「事實上，6%勞退金應由雇主負擔提撥，卻常常是從勞工的薪水裡面扣，勞工薪水是降了6%。」

在勞退新制10週年成果展同時，來自全台各地的工會團體要求，勞退提撥應從6%提高到12.5%，要求勞動部正視政府監督不力、雇主提撥不確實的問題；並且，退休新制是以勞工個人帳戶的金額提供退休保障，但隨著國人壽命延長，個人的勞動累積恐無法保障漫長的退休生涯，要求政府立即開辦延壽年金保險。



聲援團體手舉布條抗議「勞退十年，苦果眾多」



## 【調高提撥須共識】

勞動部唐小姐表示，6%提撥率當初設定便是考慮到勞雇雙方的平衡性，勞團希望調高到12.5%是以基數45往回推，若要調高仍需考慮勞資雙方利益、凝聚共識。針對勞團反應雇主提撥不實情事，她也說，事業單位若申報不實，勞工可向勞保局檢舉，若違法確定，已授權勞保局強制巡調提撥率。

至於延壽年金保險未能開辦，唐小姐表示，因退休人員年事已高，年金保險保費相對較高、月領退休金卻低，對勞工不見得有利；對保險業者表示因納保人年歲上限不同，無法估算保險收益，她說，「保險業要有保證收益，且無法每年變動利率，最終沒有保險公司願意承辦。」



來自文化大學、中正大學的實習生



高教工會秘書長陳政亮  
說明工會之訴求

## 2015/07/27 改革高等教育勢在必行

文/文宣處

2015年7月27日來自淡江、台北海院、遠東、台科大、世新、高苑、育達、政大、輔大、嘉藥...等十多個大專院校老師，以及多個勞工團體，一同齊聚教育部外，抗議種種侵害教師勞動權與學生受教權的高教亂象。

高教工會於7月17日時，曾針對「兼任教師」教學與勞動權益召開記者會，要求「同工要同酬 不分公私立！教學工作是勞動 兼任老師納入勞基法！」提出訴求後，勞動部終於決定於7月27日召開會議，邀請勞雇雙方，研商私立各級學校「編制外教師」適用《勞動基準法》法案。

然而，勞動部此議題卻未邀請任何兼任教師代表，甚至經高教工會主動詢問後，勞動部勞動條件司司長謝倩蓓仍堅持表示，只邀請全國性工會團體，執意維持排除兼任教師代表的決議。

為抗議勞動部刻意排除兼任教師代表出席會議，讓非典工作者沒有表達意見的機會，高教工會數名兼任教師，才因此必須至「場外舉牌」表達訴求與意見，凸顯這場刻意排除利害關係人的研商會議之荒謬性！

關於兼任教師的勞動議題，高教工會也再次重申兩點訴求：

- 一、公私立大專院校兼任教師同工就要同酬，鐘點費調漲不脫鉤！
- 二、教學工作是勞動，兼任教師應納入勞基法保障！



這是我們戒備森嚴的教育部



歷經了不斷指出問題與重申訴求，高教工會終於迫使教育部技職司副司長公開承諾：

- 一、未來教育部核准教師不續聘案的過程，將依行政程序法規定通知教師，給予其以書面或口頭陳述意見的機會。現在已收到的不續聘案將暫停審理，通知教師表達意見後，才繼續進行。
- 二、104學年度起，將會要求各大專院校改善生師比，提升教育品質，來因應少子化。全校生師比應從32降為27。日間部生師比應從25降為23。生師比計算方式將重新檢討與研議。
- 三、對於大專院校有教師只因招生或產學績效不足，而導致評鑑未通過或遭不續聘，是否適當，應有所檢討。

高教工會感謝各界教師與勞工一同努力，才辛苦爭取到了這些初步成果。並表示將會繼續監督各校違法侵害教師工作權的狀況，同時要求官方具體落實前述承諾。若狀況沒有明顯的改善，將號召更多的大專師生，一起站出來，要教育部無法繼續逃避，面對百病叢生的高教亂象。



許多教師站出來力挺高教工會訴求



擁有數十張優秀證書的教師，因「招生不力」而面臨解雇危機



韓國Hydis工會也到場聲援



教育部官員現場回應高教工會訴求



2015/08/03

# 勞退提撥6%，退休苦哈哈

文/文宣處

2015年8月3日桃園市產業總工會、新竹縣產業總工會、團結工聯等友會前往勞動部，再度針對勞退新制進行抗議「退休活不下去，勞團籲勞退提撥升至12.5%」。



現有勞退新制規定雇主提撥6%薪資作為勞工退休金，但6%提撥完全不夠支持勞工退休生活，因此近百名工會團體成員前往勞動部前抗議，並大喊「部長邀功、實在唬爛」等口號，提出「勞退提撥應至少提高到12.5%、應立即開辦延壽年金保險」等訴求。

2005年《勞工退休金條例》（勞退新制）上路，規定雇主按月提撥勞工6%的薪資作為其退休金，但勞動團體今指出，這樣的提撥率太低，勞工退休保障明顯不夠，現場高喊「勞退提撥6%，退休苦哈哈」、「新制領三千，房貸還千年」、「部長邀功、實在唬爛」等口號。

桃園市產業總工會理事長莊福凱表示，依照目前勞動部提撥率6%，60歲退休後每月僅能領取2939元，每個月不到3千元，無法保障勞工的老年生活，應將勞退提撥應至少提高到12.5%，才足夠保障勞工退休生活，他也提到，不少雇主提撥不確實，高薪低報的情況普遍氾濫，勞工只能透過訴訟救濟，但曠日廢時。

莊福凱理事長指出，勞退新制的每月給付金額，是勞退帳戶的金額除以國人平均餘命22.5年計算，其中「延壽年金」就是為了避免勞工因為長壽導致退休金不足的經濟窘境，但勞動部至今遲不開辦，他批評目前勞退新制就像一件國王的新衣，希望陳雄文部長不要再胡亂邀功、唬爛政績。



現場也上演抗爭行動劇



Hydis工會成員也到場聲援



勞工團體正面與警方對峙





## 2015/09/02 親師齊合作 教育向前行 文/文宣處

2015年9月2日包含全國教師工會總聯合會、反教育商品化聯盟、台北市產業總工會、桃園市產業總工會等友會團體在內，於台大校友會館召開「工團澄清反工迷思，力挺教育團體協約」記者會。本會朱傳炳理事長也到場表達本會支持教育團體協約之意。

全國教師工會總聯合會表示，台灣的教師長期被禁止組織工會，可說是民主國家絕無僅有的現象，雖然教師工會已經解禁4年，但無論法制上或實務上，教師工會還是面臨許多差別待遇。

以工會三法為例，就分別對教師工會做出逾越比例的差別待遇，已明確違反政府將之國內法化的「兩人權公約（公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約）」；再以團體協約為例，締結團體協約是組織工會的主要目的，「集體協商覆蓋率（collective bargaining coverage）」則是評估一國一地集體勞動關係的重要指標，有鑑於此，團體協約法前次修正時，特別導入「誠信協商原則」並附有罰則，旨在提升台灣團體協約的締約率，勞動部、各縣市勞動局處對勞資進行團體協商也多所鼓勵，不外希望促進勞資自治，提昇勞資雙方簽訂團體協約的意願。

然而，在教育行政部門、校長團體極力抗拒下，教師工會連啟動團體協商都要面對各種匪夷所思的杯葛，與正面看待工會組織、團體協約的勞動體系，形成極大反差。

### 勞動部、教育部形同校長協會共犯

此次校長協會與家長團體聯合反對團體協約，內容其實了無新意，就是這兩個團體過去幾年慣用的說詞，只是當初用來反對教師工會的理，現在成了反對團體協約的藉口而已。

校長協會宣稱有近3千位校長支持宜蘭校長拒簽團約，佔了全國中小學校長的93%。這樣的數據充分顯示教育體系的保守反動，充分顯示中小學校長對勞動人權認知的貧乏。進一步看，這些詆毀教師工會的



言論，其實早在上個世紀80年代台灣解嚴前後就被當作是反對教師結社權、開放教師組織工會的藉口，在解嚴28年後的今天，校長協會領導人對基本勞動權的觀念竟然還停留在威權時代，充分反映其人對威權與教育一言堂的眷戀，讓人不可思議。

校長協會的言論並不讓人意外，勞動部、教育部對這些仇視工會、汙蔑尊嚴勞動的說法，不曾有力的加以澄清，形同共同抹黑工會的共犯尤其應該嚴厲譴責。

## 家長團體與廣大勞動家長脫節

號稱由各縣市家長組成的「全國家長團體聯盟」，長期反對教師工會不遺餘力，事實上，台灣家長組織之權力結構完全異於現實社會基礎，檯面上各級家長組織確實由高社經地位之家長所主導。

這才是家長組織反對教師工會、反對團體協約的真正原因，因為教師工會越有力量，就其階級屬性而言，必然有助於廣大勞動家長參與校務運作，從而不利於少數優勢階級家長獨佔家長組織。

檢視由全教總統計的「台灣中小學家長委員會組成」、「台灣中小學家長會長背景」，顯示中小學家長會的家長組成背景完全與社會現實成反比，我們不得不問，為什麼由這樣極少數的家長代表所有家長？教育部的各種會議為什麼總是由特定家長代表出席？由少數資方背景家長代表廣大勞動階級家長合理嗎？勞動家長沒有參與教育事務的權利嗎？

## 呼籲親師合作 正向看待團約價值

台灣的教育確實出現許多問題，但這些問題主要出在教育官員的錯誤決策，親師不但不是對立的，更擁有共同的利益，就是確保孩子的受教品質，團體協約旨在釐清教師權利義務，不會影響教師熱忱教學，更不會影響學生受教權，改善教師的勞動條件，必然會正向回饋在教師的教學與學生的學習，工會團體支持教育團體協約，要求各主管機關、各級私校儘快與教師工會啟動團體協商程序。

最後，既然補助校長協會、全家盟的勞動三法、團體協約研習的經費，反而成為這二個團體再三汙蔑教師工會的結果，各工會團體強烈要求教育部立刻停止補助，各工會團體、教師工會完全可以勝任推動勞動教育的任務，因此支持教育團體協約的友會團體呼籲教育部編列預算補助，以落實勞動教育！



桃園市產業總工會毛振飛榮譽理事長  
呼籲正向看待團體協約價值



2015/09/14

# 抗議縮減國定假日！ 反對「假平等、真減薪」！

文/文宣處

法定工時每週40小時將於明（2016）年元旦起開始實施，但勞動部於2015年8月下旬預告修正勞基法施行細則第23條，將勞工原有國定假日從每年19日縮減至12日。團結工聯、全國教師工會總聯合會、台灣高等教育產業工會等工運團體對此均表達強烈反對之意。

## 法定工時與國定假日並無連動

縮短工時與勞工國定假日本來並無連動，最明顯的例子就是勞基法國定假日19日是從民國86年實施，經90年元旦實施雙週84法定工時，當時施行細則並未修改。而90年公教人員同時實施週休二日，勞工全年休假日較公教人員少4日，可是也未見行政部門發動修法使所有受僱者全年休假日數趨於一致。

## 法定工時每週40小時 ≠ 週休二日，減少國定假日就是減薪

團結工聯認為，縮短法定工時就是加薪，而減少國定假日就是減薪。根據統計，目前已有大約三分之二的勞工（438萬人）其企業實施週休二日，但實際上，這是企業挪移原有19日國定假日達成的結果，勞工並未真正加薪。而勞動部左手縮短法定工時，右手減少國定假日，雖然還是週休二日，勞工實質並未得到好處，那請問縮短法定工時有何意義？甚至有企業可能立即發生減薪的狀況。朝野各政黨如果對此不聞不問，不正是假藉縮短法定工時欺騙全國勞工！



各勞團大聲疾呼-國定假日不能減，縮短工時不打折



況且，「法定工時每週40小時」≠「週休二日」，雇主仍可以藉由調整分配每日工時，讓勞工每週工作六日，勞動部減少國定假日，讓勞工的休假更為減少，這同樣是減薪。而對時薪制勞工來說，原本一年有19天國定假日可領雙倍時薪，未來僅剩12天，這也是減薪。



勞動部官員出面接受陳情

## 受僱者全年國定假日應一致為123日

團結工聯表示，全體受僱者國定假日應該一致，但不是多的向少的看齊，而把好的勞動條件拉下來，而是少的向多的看齊，增進所有受僱者的勞動條件。因此，我們認為，應該把公教人員的全年國定假日調整成跟勞工一致，讓全國公私部門受僱者都一體適用每年休假日123日的勞動條件，讓所有受僱者都能享有「縮短工時、週休二日」！

將法定工時改為每週40小時，確實有利於勞工，然而其他所謂的「配套」，將會整個毀滅縮短工時的成果！勞動部減少勞工國定假日的黑箱決策只是第一步。勞基法工時制度的其他修正條文，包括每月加班工時上限放寬到54小時（每月增加8小時）、將加班補休就地合法、刪除工作時間內之有薪休息時間（每周增加2.5小時）、放寬工時間隔等等條文，不僅不會讓台灣勞工的工時減少，甚至會越來越高！如果朝野政黨放任讓這些條文通過，台灣勞工的全年工時（2014年2141小時）從明年起，恐怕就要超越墨西哥（2228小時）、哥斯大黎加（2216小時）、韓國（2163小時）而躍升至全球第一！朝野政黨如果要創造這樣世界第一的經濟奇蹟，那明年初大選，就會變成勞工對朝野政黨的不信任投票！只要哪個政黨主張通過對勞工不利的工時法案，基層勞工將用選票全面抵制！



由各產業總工會及其他勞團所組成的「團結工聯」齊聚勞動部前抗議



# 2015/09/23 校長蓄奴！助理吃土？ 兼任助理納保不得排除適用勞基法

文/文宣處

針對大專校院學生助理權益保障，教育部自行發明了「學習型助理」與「勞雇型助理」二分法，片面宣稱「學習型助理」將不享有任何勞動保障，提供各大學規避兼任助理勞動成本的後門。所謂的「勞雇型助理」其實早已經是看的到吃不到了，然而上百間公私立大學校長仍然不放棄消滅兼任助理勞雇關係，連署向行政院施壓，以「大學自治」為名規避成本與勞權，要求「學校兼任助理排除適用勞基法」、「廢除教育部與勞動部對學生兼任助理權益的指導原則」。

此一連署，既要人工作，卻又不願提供任何勞動保障的態度，高舉大學自治之名，行剝削勞工之實，使大學校園成為勞動法令的化外之地。跟封建時代的「蓄奴」行為，有何相異之處？

2015年9月23日全國教師工會總聯合會、全國教育產業總工會、台灣勞工陣線、全國自主勞工聯盟及醫師勞動條件改革小組等各友會團體齊至行政院前高舉抗議旗幟，本會也由研究處謝俊宇處長等會務人員到場進行聲援。





全國教育產業總工會表示，本應承擔社會良知責任的大學校長，卻親自示範如何成為惡質雇主壓榨勞工，動用各種特權以黑箱遊說的方式，向行政機關施壓修法閃避勞動成本與躲避勞動法令，為大學自治創造不良示範，大學校長應該撤回請願連署，並為其行為向社會大眾道歉！

根據計算，一名兼任助理納保（勞保+勞退金）所衍生的費用，每名助理每月約增加1000元左右（勞保年金以最低11,000級距計算，資方負擔為777元；勞退金為薪資的6%，若以每月領4000元~8000元計算，則為240元~480元），健保費用雇主負擔則為955元，總加起來，每年每月每位助理納保的人事費用為2000~2200元左右，再以每年10~12個月計算，每年每名助理每學年的納保費用為2萬元。若以全國六萬名助理計，每年納保的人事支出，應增列12億元左右。換句話說，若要因應助理納保增列支人事預算，政府僅需要擴大高教公共經費的1%不到，即可化解校方所提出的「經費問題」。全國教育產業總工會呼籲政府相關部門，應正視兼任助理納保所延伸的經費議題，除了擴大必須的人事支出，更應合理分配高教經費，而非以經費缺口為由閃避責任，實際上卻是犧牲助理們合法應得的勞保年金及勞退金。

在此校方全面反撲、露出資方的惡劣嘴臉之時，希望在校擔任兼任助理的勞工們更要站出來，作為受雇者加入工會、共同捍衛自身的勞動基本權益外，勞工權益絕不接受任何打折！



行政院官員出面接受陳情，然而卻一問三不知，完全不敢做出承諾



2015/10/01

# 年金繼續亂搞，工人抗爭到底！

文/文宣處

2013年時，行政院扭曲社會保險精神，以「破產」為由，強迫工人必須接受「多繳、少領、延後退」的勞保修惡方案。政府的修惡，顯示他們並未考量勞工老年生活所需的保障，以去年而言，勞保年金平均每人每月給付金額僅達14,280元，現行勞保年金已經無法足夠養老，但政府卻還要厲行縮減。在這樣的背景下，2013年五一遊行聚集了全國3萬多名工人，上街反對政府的年金修惡方案。最終政府不敵勞工反彈，撤回修惡方案。但勞工對於年金修惡的鬥爭並沒有結束。

2015年10月1日是當年的五一總指揮毛振飛被控違反集會遊行法開庭的日子，本次的庭期，法院更要求時任中正一分局分局長，在許多勞工抗爭都作為政府鎮壓行動第一線的方仰寧出庭作證。這代表著即便政府因勞工抗爭的聲浪，將修惡的法案撤回，但卻持續地用著司法的手段在追殺抗爭的勞工，試圖消滅反彈的聲浪。

除此之外，在即將到來的2016大選當中，我們也看見，無論國民黨，也都還打著「多繳、少領、延後退」等修惡年金的口號。可以預期的是，在這次的大選後，恐嚇勞工的語言、年金改惡的夢魘勢必捲土重來。本會翁菁翊副理事長、張麗芬秘書長及會務人員也到場進行聲援，不只是聲援對抗年金修惡而被清算的勞工，更是為了接下來很可能將面對到的年金修惡的鬥爭做準備！





訴求：

1. 要求檢方未來停止濫權起訴勞工
2. 要求台北地方法院做出無罪判決
3. 反對「多繳、少領、延後退」的年金修惡



勞團將警方所使用之曬衣竿袞框



勞團表示針對肆意亂修法的年金政策將抗爭到底



## 2015/11/22 秋鬥

文/文宣處

2015年11月22日由人民火大行動聯盟、桃園市產業總工會、消防員工作權益促進會、高雄市教育產業工會等許多工運團體共同發起的2015秋鬥正式登場。

秋鬥團體表示，2015這一年，工人被夾在兩次大選中間。去年底九合一選舉剛過，有些人原本以為，那些鼓勵投機、短視近利的政策，能夠從地方上開始轉變。但是，過了將近一年，我們還是失望了。藍綠依舊同聲一氣，以開發、放任、壟斷，作為促進經濟成長的方式。依然向資本靠攏，獨厚特定的權貴與財團，任由經濟成長凌駕於教育改革、土地使用、性別多元與勞工權益之上。

再過五十幾天，主導台灣未來四年發展的執政黨與立委即將出爐。每到選舉，藍綠兩大黨，總是提出進步、華麗的政策口號，再挑動對立的情緒，藉此掩飾停滯不前的國家發展。

藍綠都提出「要與世界接軌」，積極促成加入國際自由貿易協定，包括TPP與貨貿，但絲毫不願反省與面對「自由化」對人民生活與環境的傷害。「畫大餅」的政策宣示，其實只是把與人民息息相關的年金與長照制度、大專院校轉型、土地使用、居住權與稅制等問題，全部推由「市場機制」來決定。號稱「人民才是頭家」，但實際上人民只是機器，付出心力的勞動者，被制度切分成不同類別，無法獲得平等的保障。我們以為藍綠開始關心性別、階級與弱勢族群議題，但是除了虛應主流民意之外，對弱勢邊緣群體的打壓與污名，從未停歇。

因此，我們更清楚：在新自由主義的發展下，藍綠團結的不是台灣，而是官商的勾結；藍綠點亮的也不是台灣，而是權貴財團的機會。藍綠兩黨對政府責任的棄守、對公共資源的忽視、對保守價值的擁抱，如出一轍。

「秋鬥」一直希望有藍綠之外的政治選項能夠出線。藉著這兩年大型社會運動而竄起的第三勢力，相繼投入此次的選舉。第三勢力應該有別於兩黨之外的視野，提出對現今政策的批判與改革方向。然而選戰開打至今，“部分”第三勢力對於藍綠兩黨重大政策的退縮與停滯，默不作聲，或是算計接下來的政治權力分贓。我們不應樂觀期待，而是要戒慎恐懼，持續監督。

我們只有期待彼此的集結，持續的「運動」，才可能爭取屬於99%人民的階級利益。1988年開始的「秋鬥」，希望透過基層人民的集結，揭露官商合謀、傾向財團的處境。唯有聯合社會運動、擴大抗爭的平台，才能抵抗資本主義社會的沈淪。不但要揭穿藍綠兩黨口惠不實的假進步口號，更會持續地抵抗右派當政的保守政策與價值，讓台灣社會聽到左翼多元、解放的聲音。

最後，我們引用被藍、綠勞委會主委接連控告的「全國關廠工人連線」成員的話，與鬥陣朋友們共同勉勵：「勝利的果實是我們用身體與行動爭取來的，而不是靠政府的施捨！」只有人民，才是國家能否實踐經濟民主與階級平等的關鍵。





本會張麗芬秘書長發言  
力挺新海瓦斯工會訴求

# 2015/12/09 肥主管 瘦員工

## —— 新海瓦斯工會抗議高層自肥、壓榨基層

文/文宣處

12月9日上午包含台北市產業總工會、全國教師工會總聯合會、桃園市產業總工會、新竹縣產業總工會、消防員工作權益促進會、國道收費員自救會等，來自全台各地的工會團體齊聚位於台北市松山區的大台北瓦斯公司前，針對新海瓦斯公司近期做出侵害員工權益的決議進行抗議，本會也由張麗芬秘書長與全體會務人員前往聲援。

新海瓦斯公司的董事會假藉修正《員工酬勞分派及現金增資認股辦法》之名義，將原本的「員工分紅」改名為「員工酬勞」，卻以暗度陳倉方式縮減原本明訂於公司章程的分紅比例（即員工5%、董監2.5%、股東92.5%），變更為員工酬勞2~4%，並且在員工可分紅的數額之分配方式上也動手腳，改為倒三角型的分配數額：經理人（10~20%）、主管人員（20~35%）、非主管之員工（70~45%）。同時，也將考績列為權值比例（最低為0%），以增強主管的控管。

新海瓦斯工會表示，過去員工的紅利分配方式為：薪水與年資各半（例如分紅總額為1000萬元，則500萬元依薪資總額比例分發，另500萬則以員工的工作年資分配）。這是民國83年工會歷經多年打拚力爭得來的成果，豈可輕易因資方片面決定而變更員工權益？



現場聚集上百位聲援的民眾



來自全台各地的工會團體進行聲援



新海瓦斯工會提出四點具體訴求：

- 一、回復原有員工分紅的分配方式與比率。
- 二、現金增資時，應撥百分之十五給員工認購，其分配方式比照前項。
- 三、盈餘轉增資應比照股東發給股票。
- 四、畸零股應由本公司職工福利委員會承接。

新海瓦斯工會主張：瓦斯公司的營業利益是靠歷年增加的用戶數積累而成，每年的績效僅佔一小部份，因此不能把過去的努力抹滅，全部視為當年度的功勞。再者，新海當年度的業績受到市場因素的影響遠大於經理人的決策能力，公司高層何德何能獨占鰲頭，罔顧員工辛勤工作努力的成果？



新海瓦斯員工高舉分紅不縮水、分配要公平的標語





# 重建家園路不遙 撥雲見日在今朝



2015年8月間蘇迪勒颱風及天鵝颱風接連侵台，在狂風暴雨接連肆虐下台灣山區遭受重創，更導致多起傷亡災害及財產損失。本會朱傳炳理事長及北區分公司分會李慶昇理事長、楊文和理事、楊文明理事、曾敬宗候補理事、趙台盛監事、朱明宏代表等多位工會幹部前往新店地區及高雄七賢局區慰問當地受災會員。



國內郵資已付  
中華郵局  
許可證  
台北雜字第1795號

雜誌

放任財團治國  
這一代，工資要壓多低？  
下一代，前途在哪裡？



政黨票  
請全力支持

13

綠黨社會民主黨聯盟