工會致會員的一封信

 工會成立一年多以來，從不完全懂工會的力量及功能到現在可以上軌道運作，期間經歷了許多事，更有許多挑戰與質疑。這期間謝謝許多會員的不離不棄，不管工會做什麼始終在默默支持，讓工會幹部有努力下去的動力。也有許多不相信及質疑的聲音，對這些人更是感恩，因為這些聲音讓我們認識到工會的做事不足及需要檢討改進的地方。

然而醫院許多會員因輪班關係或是資訊傳遞不足，導致會員無法清楚了解工會運作及工作重點，所以寫這封信就是要清楚交代著一年多工會面臨處裡的重大事件及廢除一些似是而非的迷思。

**一、成立工會的目的:**

 工會是保障權益，還是挑戰體制？

工會是政府與勞工之間的中介團體，也是勞資雙方兩者之間的重要橋樑。工會是人民團體當中最重要的一環，其對國家政治發展、社會安定、經濟繁榮、民生樂利，實扮演著舉足輕重的角色與功能。我國《工會法》第一條規定：「工會以保障勞工權益，增進勞工知能，發展生產事業，改善勞工生活為宗旨。」由這開宗明義的揭示，足使我們深切體認工會所應扮演的角色與應發揮的功能。勞基法雖是一個保障勞工的法則，但如何強化法的功能就只有成立工會並落實工會之功能，搭起勞資雙方溝通橋樑，讓勞工的聲音可以反應給資方和政府機關知道。

**二、工會具備之角色與功能**

（一） 保障勞工權益：勞工本身由於個人力量薄弱，難以平等的地位和雇主談判勞工條件，若由所屬工會組織和雇主進行集體交涉，「團結就是力量」，必可獲得較多公平的待遇。

（二） 增進勞資合作：工會可透過領導階層的媒合功能，當勞資之間發生糾紛時，以合法、合理、合情的方法，溝通勞資觀念，化解勞資歧見。勞資合作攜手併肩，致力發展生產事業，積極爭取勞工福利與資方共存榮。

（三） 促進和諧團結：工會是由具有共同利益興趣的一群勞工結合而成的社會組織，彼此之間必然產生休戚與共的心理互動關係，同心同德，互助合作，直接強化工會功能，間接促進和諧團結。

（四）工會組織架構

 工會設理事會及監事會

理事會：理事長、常務理事、理事、秘書長、秘書、會計、出納

理事會>>>活動組、總務組、教育組、調解組

監事會：常務監事、監事

**三、11/2重大爭議事件**

 無預警解職、解聘張院長及二位副院長職務及醫研部放有薪假一事。當日理事長及3位理監事及會員均有上3樓了解關切，因事出突然，校方因備有律師、警方、保全及十多位校方人員在場，且持有董事會的公文，且全程錄影蒐証，雖然不合理但因一切程序以當下看皆無異常，所以只能陪同維持當事人的安全，且理事長及常務監事、理事幹部於當場也向院方及校方表達嚴重抗議。而當天晚上院方立即開臨時人評會,立即解聘解職當事三人,事後工會也正式以書面發文院方及董事會要求召開會議解釋，副本也發給縣府勞工局備查。隨即當事人也提出刑事及民事訴訟進入司法程序，工會和勞工局也無權干涉，現今此案則交由司法處理，工會目前關注中。

 11/27院方且開了一場臨時院務會議,以荒謬的理由廢除由醫院全體員工投票選出的“人事評議委員會代表”(勞方由六位醫事職類、兩位行政及理事長共九位代表加院方有八位主管共17位)，改成立臨時評議委員會(九位當時院內一級主管)，此舉嚴重違反院內人事評議委員會組織章程，所有的選舉出來的人評委員也表示抗議與不平，並發出聲明稿，工會也對此事召開臨時理監事會，並多次發文院方要求說明，但院方以院務繁忙為由一再拖延,最後才由勞工局介入協調,對於此次(11/2)重大事件及廢除人事評議委員會一事協商。協調會議中勞工局也要求院方須遵照院內組織章程人事評議委員會規章,恢復人事評議委員會代表的職務，且院方須盡快與工會進行協商簽定團體協約。至今院方仍未給予明確答覆,以前正副院長三人違反國家重大情節為由，要求工會給予院方時間，等事情確定後將會給一個交代。

 醫研部同仁放有薪假一事說明，因11/2事件中當事人為醫研部主任恐有關聯所已要求醫研部同仁放有薪假及配合調查，而事後院方又以“勞基法第11條”可以依醫院營運狀態裁撤單位並予以資遣，此事並未違反勞基法，工會需與以尊重，但院方在2年內不得成立或恢復該部門。工會基於上述協調結果，陪同醫研部同仁多次與院方進行協調；也多次要求院方釋出相關職缺，但未獲得正面回應，院方均以無相關職缺給與資遣，最後由理事長協調及幹部提議加發今年年終給予資遣同仁，也獲得院方同意，醫研部同仁也只有無言同意(資遣薪資加年終獎金)被資遣。

**四、工會困境**

 原本平靜和樂的醫院發生此突發重大的事件，面對會員兩極化的反應聲浪，不可諱言的工會也必須面對許多的困難，工會夾在會員、醫院及政府部門之間,真的很為難，而醫院領導階層卻在各級會議和會員間提及質疑工會角色及作為，並聲稱工會只會造成紛擾且擴及政府部門、學校及董事會，將造成醫院無法正常運作或被接管的可能，而工會只針對「不合法程序、不符合醫院規範章程及隱瞞事實」等各項事由提出異議。目的在於保護員工權益，對全體員工均適用之。醫院若遵守國家法律及程序正義，自不用擔心工會會阻饒醫院的作為，反而工會能直接反應員工心情進行階段性改善，切勿一再混淆視聽！

 工會所有理監事、幹部及會員代表都是義務職，除了臨床忙碌工作，還需辦理工會經常性會務及面對各種臨時突發狀況，有時是因事件的始末工會還不完全了解而無法公佈，讓焦急的會員有錯失時機判斷而產生疑慮…但這一切的壓力我們會克服，為了讓輔英有全新未來,擺脫不好的舊思維，工會仍舊會繼續努力，希望所有會員可以成為我們改變後盾。

**五、1 / 9工會臨時代表大會**

 1 / 9會員代表大會中通過多項重大決議事項

 1.討論出團體協約草案(逐條審查修議)

 2.督請理事會發文院方，須盡快與工會協商出協約條款後簽定，落實工會該

 有的權利與義務，更能保障大家的權益。

 3.加入屏東職業總工會一案，並從幹部中推派三名參加總工會會員代表人

 員。

 4.臨時動議:許多會員希望舉辦工會自己會員的戶外旅遊活動。

討論結果：在不增加會員負擔前提下，選擇節流方式，討論是否以停發三節禮金、保留生日禮金為前提(因每節節金僅有200元，大多數人覺得意義不大，但是整年度下來三節禮金花費預算共20多萬，因此提議取消三節禮金)，舉辦工會的戶外旅遊活動，經出席會員代表投票後全數通過。

**六、105年度工作計畫**

（一）與院方簽訂團體協約

（二）舉辦工會會員旅遊

（三）落實工會委員會功能

 工會除了有理事會和監事會，在理事會下目有好幾個組別，目前工會活動組的功能發揮最好，且有很好的成效，雖然辛苦但仍繼續在努力當中。工會還有協調組、總務組及教育組，目前因為許多會員還不熟悉，在未來會再加將強落實功能。

**七、工會未來的發展方向**

（一）瞭解會員需求，加強會員服務。

（二）積極謀取會員福利，保障會員權益。

（三）促進醫院及工會領導幹部對工會運作方向能有正確的認知，以健全工會組織，發揮應有之功能，適時協調勞資雙方共同解決之，強化勞資雙方平時之協調合作，藉以預防或減少勞資爭議事件之發生。積極參與勞工教育及工會幹部研習、訓練、觀摩等活動，普遍提升勞工及工會幹部素質，加速實際可行良好之工會運作經驗交流，扮演勞方、資方及政府溝通橋樑角色。

（四）弘揚工會功能，推動「合夥」勞資合作和諧關係。

（五）加強工會間團結合作，壯大工會組織力量。

（六）熱心參與公共政策活動，行銷工會。

**祝賀各位會員**

***新年快樂 恭喜發財***