

# 團結之路

臺北市工會故事

STORIES OF  
UNIONS  
The Road to Unity  
IN TAIPEI



## 專文推薦

**王醒之** 資深社運工作者、基隆市議員

**辛炳隆** 國立臺灣大學國家發展研究所副教授

**林堃君** 旭婷聯合法律事務所律師

## 真誠推薦

**黃益中** 高中公民教師、《思辨》作者

**廖蕙芳** 前勞動部政務次長、鴻毅法律事務所律師

**鍾孔炤** 立法委員



# 團結之路

臺北市工會故事

STORIES OF  
UNIONS  
The Road to Unity  
IN TAIPEI





# 目錄 *Contents*

局長序 工會也有春秋	04
推薦序 工會起來吧！ / 王醒之	06
讓我們一起瞭解工會、支持工會！ / 辛炳隆	08
權利不會從天而降 積極爭取才有希望！ / 林堃君	10
編後語	12

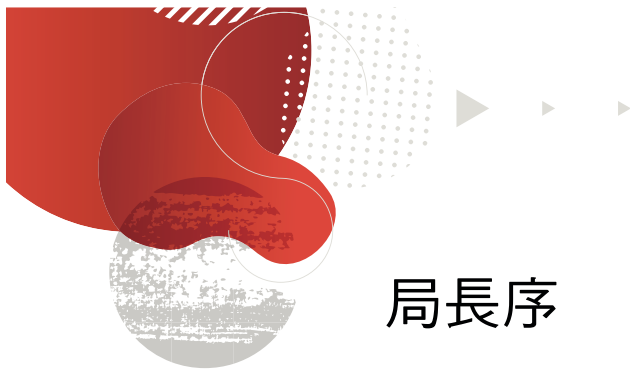
依工會故事撰寫順序排列

Part 1	臺灣高速鐵路股份有限公司企業工會	13
Part 2	富邦金融控股公司集團工會	39
Part 3	美商達美航空股份有限公司臺灣分公司企業工會	61
Part 4	財團法人公共電視文化事業基金會企業工會	87



Part 5	臺北市大南汽車股份有限公司企業工會	125
Part 6	臺北自來水事業處企業工會	147
Part 7	台北市餐飲業職業工會	169
Part 8	台北市營造業職業工會	191
Part 9	臺北市汽車駕駛員職業工會	209





## 局長序

### 工會也有春秋

臺灣的工會，特別是「自主工會」，依著解嚴年代前後、政治民主化腳步及經濟產業資本移動的變化階段，有其激進、奔放的性格，歷經不同的挑戰淬煉後，工會扮演的角色與重要性與日俱增，尤其到2000年起社會建置新的勞動保障制度調整，工會更是勞資政協商時的集體代表，穩定勞動關係的社會民主力量。

臺灣的工會發展受限於廠場工會及籌組門檻等限制，組織率一直偏低，而中小企業普遍存在的產業分包生產體系，工會會員人數更是成長有限，一般勞工因為勞資關係、資源分配等社會性矛盾，偶爾會聽到工會的發言意見，但對於工會是如何組成的？應該是十分陌生。很早我就想把工會的發展、困境與出路，從充滿政治性的現實社會框架中，置放在教育的脈絡中被理解，擔任勞動局局長後也一直想邀工會可以寫自己的故事，直到2年前我請林恕暉秘書開始推動「臺北工會寫作計畫」，他也特別找了幾位熱心的工會伙伴、媒體工作者參與寫作，終於今年5月「團結之路—臺北市工會故事」，出版了。

本次故事集一共記錄臺北的9家工會，其中6家企業工會，包括曾準備發動春節休假的高鐵工會、臺灣第一家外資航空公司，因臺北撤站導致最後不得不解散的達美航空工會，金融業有集結證券、產險，組織實力堅強的富邦金控工會、即將發展為公廣集團的公共電視工會，在公車業發展多年、自主力量旺盛的大南汽車工會以及歷史超過50年的公營自來水處工會。涵蓋了民間企

業、半官方、公營機構的工會組織，也呈現了臺北特殊的企業工會發展歷史脈絡。

職業工會則收錄了汽車駕駛員、餐飲業、營造業3個職業工會的故事，這3家工會的會員人數歷來都是臺北市工會中的前幾名，反應了半世紀以來臺北城市產業與服務業的勞動力變遷，雖然目前這3家工會的會員數不若以往，但工會在組織、教育、管理上都與時俱進，以多元化方式服務會員、全力參與並爭取相關政策的發聲、培育並提升會員的專業技藝，因為工會幹部的前瞻視野，讓臺北的職業工會發展更具特色。

這次的工會訪談、故事寫作到出版，本局勞動教育文化科的同仁們都全力投入，走訪工會好幾次，請工會幹部協助翻出過往重要的照片、歷史文件，找到了離職許久的老幹部口述許多當年激昂奮鬥、艱辛克難的歷史歲月，期待這本書的出版讓社會各界更認識臺北的工會，也希望更多勞工朋友在認識工會之後，能開始行動，加入工會或建立自己的工會吧！

臺北市政府勞動局局長

賴香伶





## 推薦序

### 工會起來吧！

我說啊，工會從來就是一個動詞，而不只是名詞。這件事情很少人真的搞懂過。

其實，各位稍微仔細想想就會發現，勞動者總是在集體行動中成為彼此的。那些來自僱傭關係的張力（他們說那是管理）、那些關於勞動果實的分配（他們說那是工資與利潤）、那些害怕被叫進經理室問話的複雜情緒（他們說那是職場倫理的東西）、那些產業與勞動政策的惡化（他們說那是國家競爭力的考慮）……等等，唯有透過勞動者的集體行動，才有機會被自己重新分辨、重新體會，從而展開新的、共同的認識，並且成為真正的勞動者、公民；那些沒有經歷過集體行動的人，經常只能辨認自己是個受僱者、受薪階級，在職場中長期感受自己的渺小、孤單、低價值。

透過本書，我們可以一再看到上述這件事情。不論這些工會的緣起、所屬的產業位置有多麼大的差異，幾乎每個工會都有些抗爭的故事被傳誦，工會領導人說來總是口沫橫飛英勇話當年。但也確實值得驕傲，因為，他們面對的可能是科層深深的資方、也可能是萬年不動的國家／體制，更可能是整個產業變遷的高浪強潮。每一小片勞資關係間的抗爭經驗，儘管痛苦、緩慢，其實每一瞬間都默默地在推動著整個社會變革（當然也不斷地在揪心重演）。

過去30年間，臺灣有許多工會從員工福利入手，慢慢掌握

職福會，蟄伏十數年後，在某個瞬間，突然質變「權益化」為戰鬥工會，捍衛勞動三權；有些工會過往鮮少著墨勞資關係，但同步受臺灣整體政治氛圍滋養，在工會領導人直選後「民主化」，開始練習介入資方的管理權，讓人事、升遷、考評更為透明；更可以看到有少數工會嘗試「社會化」，以其勞動、產業的特殊性，成為專業團體，對公共政策發言、為社會回頭吹哨監督企業……。

殊途同歸，不是嗎？這些，都是集體勞動尊嚴的體現。甚至，工會推動的、由「工」發展為「藝」的「職人化」，從勞動的角度來看，也是重要的實踐 / 實驗。

臺灣的僱傭關係，在各種運動推進下，已經不可能走回頭路。這幾個工會故事的集結，表面上是工會史、勞資爭議史、產業變遷史，但更深刻的卻是在提醒我們：當「雇主與受僱者」的關係，已經不知不覺演化為「資方與勞方」、「投資者與勞動公民」的關係時，整個社會需要有一個更前瞻的視野來再發展管理、利潤、市場、競爭或爭議、罷工、公司、工會……等字詞的新意涵，並持續、努力朝向著「勞動解嚴」前進。

不只是討生活。人在工會裡，還有太多的可能。請跟我一起喊：「工會起來吧！」，你想，他是動詞還是名詞？

資深社運工作者、基隆市議員

王品之





## 推薦序

### 讓我們一起瞭解工會、支持工會！

為維護勞工權益，平衡勞資關係不對等，許多國家除了制訂法律直接規範雇主的行為與責任之外，也都積極保障勞工的結社權、團體協商權與爭議權，希望勞工可以藉由這三項權利，進一步爭取自己的薪資待遇、勞動條件與工作保障。由於工會是行使這三項權利的主體，其能否健全發展至為重要。在過去威權體制下，主政者透過工會法、團體協商法與勞資爭議處理法，嚴格限制勞工行使勞動三權，並且利用經費補助，甚至以直接介入理監事選舉等方式來操控工會。自1990年代起，隨著政治解嚴，民間社會力興起，有些工運人士開始衝撞主政者對工會的箝制。再加上面對全球化趨勢，主政者對勞資關係的主導力越來越薄弱，於是政府陸續修改勞動三法，由「限制」改為「保障」勞工行使勞動三權，並於民國100年發佈「不當勞動行為裁決辦法」，成立裁決委員會，以保護工會與工會幹部。

雖然如此，從工會組織率與團體協約數目來看，我國工會發展速度仍十分緩慢。根據勞動部統計處的資料，我國勞工工會組織率並未因為政策改變而上升，反而由2003年的38.4%一路降為2018年的32.9%。在團體協約方面，雖然歷年的團體協約數目增加，但截至2018年年底，也只有714個，遠低於工會數目（2018年底全國共有5,536個工會）。由於爭取與雇主簽訂團體協約，確保工會會員權益是工會的主要功能，故由上述數據，不難看出我國許多工會並未發揮應有功能。

臺灣屬小型開放經濟，企業規模以中小企業為主，有超過6成以上從業員工是在中小企業工作。雖然這些外在環境都不利於工會發展，但另一個更值得重視的原因是，國內長期欠缺健全的勞動教育，導致社會大眾在經濟掛帥的主流思維下，不瞭解工會，甚至敵視工會。以過去本人曾檢視超過60本以上國內中小學與高中職學生所使用的「公民與社會」、「生涯規劃」教科書內容，其中提到勞動三權與勞動三法時，都僅說明法律條文內容，而未說明保障勞動三權的政策價值。相反的，許多教科書僅單方面強調當一位盡職且受老闆稱讚之員工的重要性，對於老闆應如何照顧員工，則幾乎隻字未提。試想，一般人若從學生時代就長期接受這種「勞動教育」的薰陶，他對工會怎麼會有正確的認知呢？這也無怪乎每當國內發生罷工而影響民衆作息時，受影響的民衆大多怪罪工會，甚少以自己也是「勞工」的身分，發揮同理心，支持工會的抗爭。

因此，如何增加民衆對工會的認識與支持，當是健全國內工會發展的首要工作，而臺北市府勞動局所出版的「團結之路－臺北市工會故事」，就是希望能透過說故事的方式，不僅讓社會大眾知道這些工會過去曾為勞工朋友做了哪些貢獻，更重要的是讓我們瞭解，為何有勞工朋友願意挺身出來投入工會活動。本人深至期盼讀者在讀完這本書後，未來遇到有工會朋友在為勞動權益抗爭時，能夠舉起手來，對他們比個「讚」！

國立臺灣大學國家發展研究所副教授 辛炳隆





## 推薦序

### 權利不會從天而降 積極爭取才有希望！

本書述說的是平凡人的故事，場景是受僱者的日常。相對於成功人士與企業的故事，勞動者與工會，鮮少受到主流媒體青睞，偶爾工會因為抗爭行動而躍上媒體版面，但也因此蒙受秩序破壞者的負面印象。近年來，隨著勞動意識抬頭，愈來愈多勞工懂得尋求法律途徑，捍衛個人勞動權益，然而，相對於勞工權利意識的快速發展，集體勞動意識似乎仍停留在過去的年代，社會大眾對於工會仍是不熟悉、不認識，甚至帶有偏見。也因此，工會故事的書寫有其重要意義，不僅是為了促進社會對於工會的認識，更希望推進集體勞動意識，使更多勞動者團結起來組織工會。

不得不承認，工會的故事並不好看，當中沒有不凡的大人物，也沒有峰迴路轉的故事情節，有的只是資方打壓、勞資日常衝突、抗爭挫折等內容，充斥著各種瑣碎片段。然而，這些瑣碎片段，正是工會的日常——大至爭取勞動條件、推動管理制度變革，小到解決種種因管理不當所衍生的個人爭議，都是工會必須面對與解決的課題。另一方面，工會故事永遠沒有結局，當我們以為爭議獲得解決，卻總是看不到Happy Ending，沒多久，可能又是另一場爭議的開始。勞資衝突永遠存在、抗爭不會結束，工會故事總是未完待續。因此，這些故事讀起來並不那麼賞心悅目，卻如實呈現勞動現場的縮影，反映各種不平等、不民主的職場現況。

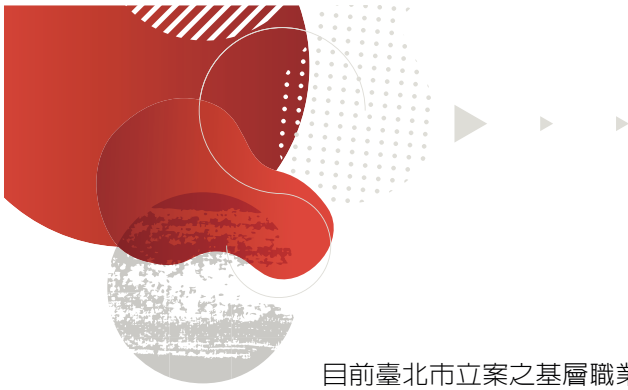
在這些工會故事中，我們可以看到工會順法抗爭，因為很多工會爭取的不過是法律規範的最低標準，例如高鐵工會為了爭取合法加班費而發動春節依法休假、又如大南汽車工會協助站務員追討加班費；當然我們也可以看到工會在法律之外，藉由團結勞工的力量來改善勞動條件，例如公共電視工會爭取將派遣人員轉為正式僱用、自來水工會透過行動，成功將抄表員納編為正式人員，在派遣工、契約工氾濫的此刻，這些案例實具有重要意義。

近年來，不少人以「慣老闆」來形容臺灣勞工的意識，我想起書中提到高鐵成立初期，外籍駕駛多，他們勞動意識強且團結，因為他們的爭取，間接保障了本國籍駕駛的勞動條件，等到外籍駕駛離開後，本國籍駕駛的勞動條件也隨之惡化。之所以如此，絕非法律規範不足，也並非勞工不懂法律，如果勞工不敢挺身捍衛自己的權利，最終將無法守住法律所賦予的基本保障，無異縱容資方違法，惡化整體勞動環境。這些工會故事告訴我們，權利不會從天上掉下來，唯有透過團結組織工會，才能根本保障勞動條件。

旭婷聯合法律事務所律師

林厚君





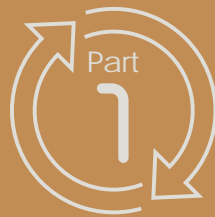
## 編後語

目前臺北市立案之基層職業工會有近360家、企業工會近190家，綜觀每個工會發展歷程，筆路藍縷的創會過程是必有的，須面對來自國家機器或資方、內在或外在環境的種種框限與挑戰也是必然的，可以說每個工會都能信手拈來說上一段屬於自己心酸或值得驕傲的經歷，而且各自精彩，是以，如何在眾多工會中百裏選一說故事，成了編印此書的第一道課題。

本書共收錄6家企業工會、3家職業工會的故事，因行職業別橫跨金融業、交通運輸業、民生公用事業、餐飲業、營造業等，敘事時間從1930年代到2010年代，採編工作自然是一大工程；而實際進行採訪後亦發現，多數工會並無保存史料的意識與習慣，各工會的故事不僅必須仰賴創會或資深會務人員記憶口述，不少工會其生命歷程中的重要印記或光榮戰役，也因缺漏相關文件或影像紀錄而影響敘事的深刻性與生動性。

儘管如此，我們仍認為本書不論從勞動教育或勞動文化推廣的角度看，都具有相當高的價值，除可帶領讀者理解勞工團結權之重要性外，透過文字紀錄，亦可讓工會組織運作過程中珍貴的經驗與史料，獲得傳承。

本書能夠順利出版是集眾人之力而成，在此要再次感謝負責採編工作的7位撰述人，依序邀請包括中國時報政治組主任記者曾蕙蘋、媒體工作者阿冠、臺北市產業總工會、公共電視文化事業基金會企業工會理事王燕杰、永豐商業銀行企業工會總幹事管紹君、壹週刊人物組記者邱璟綾、曾任工會秘書陳俊西，以及所有接受訪談並協助提供各類文件資料的工會伙伴，因為有您們的參與，社會大眾才有機會再次看見工會、瞭解工會，當然我們也希望本書是一個開始，能夠引領社會大眾對於周遭的勞動人、事、物，有更多的關注、理解與支持。



## THSRC Labor Union

台灣高速鐵路股份有限公司企業工會  
—無畏·團結力量大

## 台灣高速鐵路股份有限公司企業工會



2007年

台灣高鐵正式營運，但外國籍駕駛薪水比本國籍高10倍，同工不同酬引起本國籍員工反彈。

2013、2014年

外國籍駕駛陸續退出高鐵，本國駕駛工時變長、休息時間陸續遭到剝削。

2014年

「30壯士」秘密集結，跨出籌組工會門檻，「台灣高速鐵路股份有限公司企業工會」成立。

2015年

工會在1月發起「春節依法休假」行動，策劃在該年度選舉前罷工。

2015年

與公司正式對團體協約展開協商。

2016年

工會與台灣高鐵展開馬拉松式談判，針對休息時間、休假天數等進行協商，資方終於給了部份承諾。



圖片提供 / 台灣高速鐵路股份有限公司企業工會

## 不懼強權 · 任重道遠

### 台灣高速鐵路股份有限公司企業工會

成立時間 | 2014 年

登記地 | 臺北市南港區經貿二路 66 號 14 樓

會員人數 | 2,000 人

2007 年元月，台灣高鐵開始試營運，臺灣唯一的高速鐵路系統，讓許多民眾離回家的路更接近了。而這個高科技的新興運輸業，讓大家對高鐵有著「地上航空公司」光鮮亮麗的印象，然而，經歷了初期起用高薪外籍駕駛到最後清一色本國籍駕駛，在 2014 年高鐵工會尚未成立前，數千名的基層員工，並未因為新興行業的文明而受到進步的勞工待遇，他們與臺灣許多中小企業員工一樣，在以資方為主的不平等勞資條件下，為生活打拼。



台灣高鐵經歷了不合理的工時制度與勞動契約，最後因為工會的成立，近年來與資方不斷斡旋，逐漸爭回勞工權益。

團結之路

臺北市工會故事



## 同工不同酬 剝削本國籍員工

(圖片提供 / Pixabay)

試營運前1個月，資方藉由以資方人員結構為主的該屆最後一場勞資會議，把所有的工時及加班制度完全底定，至2012年底改選勞資會議委員時，部分員工已經開始有籌組工會的念頭。

高鐵有一批年輕駕駛，深深感受到，高鐵成立工會已經勢在必行，因此從蒐集開會資料、尋找會員，並請教勞工團體，前任理事長黃昱凱在背後默默運作2年，終於找齊了「30壯士」（依工會法，組織工會應有勞工30人以上之連署發起），2014年6月15日向臺北市政府勞動局登記成立，高鐵人終於有了為自己發聲的管道，更在同年11月13日，以高鐵工會的名義，在媒體發表「是誰撐起台灣高鐵」，替員工發聲，開了第一槍。

## 從高鐵駕駛的問題談起

高鐵營運前及初期，大批的外籍駕駛，佔高鐵極大的人事成本，反觀薪資、福利相對較差的本國籍駕駛，卻必須靠著薪資優渥、上班條件佳的外籍駕駛抱怨，才能分點杯羹。高鐵初期的「混血結構」，造成勞動條件的極度不平等。

「外籍駕駛月薪1萬歐元，還提供住宿補貼，初期因為營運量不高，並未像現在工作量那麼大。」高鐵工會前任理事長黃昱凱表示，高鐵的外籍駕駛有德國人、法國人等，因此勞工意識較為強烈，抗爭對他們來說，本就習以為常，所以外籍駕駛還在的時候，反而會因為他們的團結據理爭取應有的勞動權益，讓本國籍駕駛也跟著受惠，但自從外籍駕駛離開之後，台灣高鐵公司就開始為所欲為。

工會幹部指出，因為政府政策規定，高鐵的本國籍駕駛要有一定比例，並逐年汰換，直到外籍駕駛全面撤出，全由本國籍駕駛接手，當時外籍駕駛採用的是合約制，所以就算當天沒有排到班或因故沒開車，外籍駕駛薪資還是照算，因此，佔了高鐵很多人事成本。

在與外籍駕駛共事的時期，本國籍駕駛的待遇、福利等與其相比，有著天壤之別。高鐵工會幹部講到，「初期本國籍駕駛都被打壓，不論是工時、薪資等其他福利，跟外國駕駛比起來，實在差太多，大家都很清楚，老外就是工時短、上班輕鬆；本國籍駕駛就是，照表抄課，薪資水準也差距甚大，老外沒有在算工時，且今天想上車就可以上車，但只要覺得今天有點累，就可以不上車，似乎也吃定公司莫可奈何。這時公司只好找本國籍駕駛趕緊接手。」



### 高鐵本國籍駕駛與外籍駕駛差別待遇

外籍駕駛	本國籍駕駛
50萬（月） / 1人	5萬（月） / 1人
供宿	無
不受工時限制	固定班表、變形工時及不定時幫外籍員工待命



（圖片提供 / 台灣高速鐵路股份有限公司企業工會）

台灣高鐵工會關注勞權議題，參與全國性重要勞工活動。

### 初期條件好 托了外籍駕駛的福

「因為我們採用的是變形工時，若把200小時平均分散，看起來還好，但要是累積起來，其實很驚人，一開始我們月平均工時大概200小時，一年就2,400小時，為了節省人事成本，加班費的計算，公司開始投機取巧。」高鐵工會幹部說到，後來外籍駕駛退場，剩下清一色本國籍駕駛，高鐵公司也擔心本國籍駕駛團結起來，所以總是刻意打壓勞工意識。

當時雖然明顯感受到，本國籍駕駛與外籍駕駛待遇及條件相差十萬八千里，但工會幹部也深信，外籍員工的聘用是某種政策上的考量，再加上那時還沒有工會，他們不敢輕易用工作權益上有差別待遇的論點向資方爭取，所以，外籍駕駛在時，大家還沒

有開始串連。除了上述的論點，還有因為當時外籍駕駛若抱怨排班狀況，公司排班人員就會趕緊收斂，但是外籍駕駛一離開後，公司開始整個瘋狂壓榨，本身擔任駕駛工作的黃昱凱諷刺地說，「外國人在時，反而勞動條件好，我們都是分了他們的福氣，說起來很可悲。」

### 外籍駕駛撤離 本國籍駕駛惡夢開始

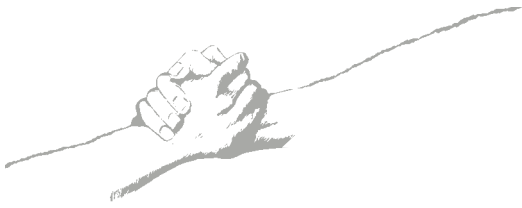
基於政策因素，外籍駕駛約滿後陸續離臺，高鐵駕駛也全數更換成本國籍駕駛，但這也是公司壓榨員工的開始，在不增加人力的情況下，導致營運量增加、開始增班、工時變長、休息時間陸續遭到剝削等，有員工甚至表示，「連上廁所，都成為一種奢侈」，駕駛反彈聲浪逐漸變大。

工會幹部舉例，從臺北發車後到終點站左營，有換端準備時間，約24到36分鐘，有時甚至只有18分鐘。一部車從頭走到尾，是表訂壓縮過的8分鐘，到站後，駕駛整備駕駛艙，表訂若是7分鐘，再花表訂壓縮過的8分鐘從車輛頭走到車廂尾，只剩3分鐘整備駕駛艙，把所有事情都準備好之後，才可以去上廁所，「所以駕駛若到站後，駕駛艙關閉、步行、到另一端開啓駕駛艙，到駕駛要去上廁所，全要在18分鐘完成。」

「2013、2014年，外籍駕駛全數撤出台灣高鐵，我們的惡夢，終於開始！」

### 上班近6小時 才能休息30分鐘

一趟南北車程會有連續工作6個小時的情形，列車駕駛向公司反應，從他們一進到駕駛艙整備，就需要1個多小時，再從整備發車到左營2.5小時，加起來就將近4個小時，但是公司認為，



## 團結之路

臺北市工會故事

因為尚未滿4小時，所以不需要給休息時間。因此駕駛員總是上班近6小時，才能得到30分鐘的休息時間。

高鐵工會幹部反映，「時間已經非常壓縮了，如果碰到要換車及換月台，18分鐘的時間又要更緊縮，所以最幸運的狀態就是，原車、原月台。以往公司在工時及人力上都走在極限，員工身體負擔很大。」以往班次少時，到臺中站會停3分鐘，這時可利用空檔去上廁所，現在改成2分鐘後，根本沒辦法，「上廁所已經成為一種奢侈」。



(圖片提供 / 台灣高速鐵路股份有限公司企業工會)

台灣高鐵維修單位工作狀況

人都要配合車，因為車就是成本，車不動就會有成本，所以人必須去配合成本。例如8分鐘必須走304公尺，就是用人快走的速度去精算，女員工也是一樣標準，所以公司的參數設定上，一定是以時刻表為主，「若當初不是我們一直跟公司抗議，原本的18分鐘可能還會被縮成15分鐘。」

因為整個行程時間，資方都是精算過的，一定要配合時刻表，所以每一個步驟都是必須掌握在既定時間內完成。

前任理事長黃昱凱無奈陳述，測試時都由正常輪班的辦公室主管進行，既不用帶著裝滿勤務用品的勤務包，更不用克服在一段時間專注執勤後，疲勞累積的問題。而外籍駕駛在時，幾乎不會出現2大2小（指2趟臺北、左營及2趟臺北、臺中）的狀況，且通常2大後就可以休息，但外籍駕駛撤出之後，運量增加，人員卻沒有增加，負荷越來越大，公司認為因為沒人會注意月工時上限，且每月延長工時沒有超過46小時，至今也未發生過勞或出過大事的情形，正因為如此，才更肆無忌憚地遊走極限邊緣。

## 超時工作 加班費都沒算

但為何每月延長工時會沒有超過46小時？其主要原因就在於加班費都沒算。所謂達到平均工時200小時，是指所有駕駛平均月工時200小時，站務員是220小時，正常上班時間是20天、168小時，但是高鐵採用的是全年總工時2,040小時計算，用全年除以工作天，造成平均200小時看起來沒什麼超時的狀況，但是只要仔細一點，用月平均工作天來看，就會發現其中有許多相當不合理的細節。

高鐵工會幹部更指出，剛轉任駕駛時，和資深駕駛會聊到班表、休假狀況等，但是之前在行控時，也發現很多不合理的狀況，例如工時制度、休假、加班費計算等，這時才了解，「不管是行控還是哪個單位，大家的勞動條件及環境，都被資方佔了不少便宜」。

駕駛、列車長、行控都只有1人、服勤員雖然有2人，但是工作性質不一樣，無法輪替，不像站務員，還可以彼此互代。也因如此，除非駕駛是真的不舒服，否則若只是微恙，都必須忍到終點站才能喘口氣。

「不論在哪個單位，發生的情形都是大同小異，慢慢討論跟大家接觸比較多後，自然而然就加入他們行列。」高鐵工會幹部說，當初在行控中心時，只要坐在固定位子監控狀況就好了，不用走動，也沒有碰過所有作業過程都要符合參數的問題；會有休息時間，因為三班一定會隔到一餐，所以休息時間其實就是用餐。當時對他們來說，有用餐就是有休息，因為在操作臺上吃飯也是坐著，沒有人覺得有異樣，也不覺得公司沒有給休息時間，「大家都忽略這樣的休息時間根本就是on call待命，那時只覺得駕駛在車上沒得吃，站務員都用站的也沒得休息，他們都比我們



辛苦，至少我們還能坐著。」看在駕駛等其他同事眼裡，他們能這樣已是一種奢求。

### 員工主張高鐵不合理的制度一覽表

- 1 工作近6小時才能休息。
- 2 臺北到臺中車程，原本休息3分鐘，現又縮短為2分鐘。
- 3 所有折返整備時間只有18分鐘（從出發到月臺開始計算）。
- 4 以全年總工時2,040小時計算，非用勞動基準法標準。
- 5 運務編制少，無法適時輪替。
- 6 在工作處吃飯，隨時on call。

那時因為大家的資訊都不是很流通、透明，總覺得跟其他部門相較，自己好像已經很不錯，直到有機會與大家資訊流通後才知道，原來每位員工都被公司壓榨，「只是你多我少，我少你多，沒有什麼公平，也沒有基準線。」

### 籌組工會聲起 30壯士簽「生死狀」

惡劣的勞動環境已讓高鐵基層員工忍到臨界點，但勞動條件在工會尚未成立前已經在勞資會議全數拍板，員工莫可奈何，於是開始醞釀籌組工會，準備「揭竿而起」。其中「30壯士」秘密

集結，跨出籌組工會門檻，一切依靠網路解惑和蒐集意見，還有詢問相關團體及諮詢律師。

前任理事長黃昱凱決定展開尋人計畫及做功課。他說，剛開始除了找相關資料，也會請教一些對工時比較懂的人或前輩，然後再搜集公司不合理的政策。

他說，「找人」，初步是以駕駛為主，因為自己也是駕駛，外務的機會也不高，所以只好從小範圍先開始，但後來覺得，這樣實在太慢了，也不能持續下去，「所以那時我的念頭就來了，無論如何，要先把人員找好，於是就一個個搜集名單，先找到『三十壯士』（籌組工會門檻）再說。」

他一開始鎖定的目標，大多數是30多歲的男性駕駛，資歷不一，「我籌組工會尋人的原則就是，此人口風緊不緊、有無意願。」黃昱凱表示，平常自己都是怏怏（靜靜地）觀察，若覺得還可以，就會開始接觸、徵詢。

高鐵公司工作場所分佈既廣又散，要湊足30位基本工會籌組成員並不容易。「光是找齊30人溝通彼此信念，就花了我2年時間。」當時都是單向作業，若認為是可行、值得信賴且願意加入行列的人，就主動接觸，因為平常工作只能在車上，也不能隨意亂走，若要與其他同事接觸，必須找工作間的暫休機會。

黃昱凱講到，「因為採輪班的關係，我得要先確認自己的班表，知道自己今天的班會到哪裡，會遇到哪些人，那段時間也是在觀察，遇到覺得適合的人，通常我會把想籌組工會的想法告知，但只講一次，只要對方一有猶疑，就當機立斷放棄，因為尋人過程都是單向進行，所以從未有人主動找我說想加入。」



「通常接觸時我都會跟他們說，這個討論就只有我跟你，但若是其他人想要自己去問誰？找誰討論？那是個人的事，大部分都是彼此不知道，因為在高鐵公司當時的氛圍，這種事也不會在公司公開談論，所以大家也都很謹慎。」

至於時間拖那麼久，會有人中途變卦嗎？黃昱凱笑著說：「不會啊，他們的生死狀都在我手上！」他開玩笑說，「有意願者，我都請他當場簽名，『本票』都在我手上。」其實成功率會那麼高的真正原因是，這基本成員都是黃昱凱觀察過，認為無所畏懼、口風緊密的才會主動接觸。



(圖片提供 / 台灣高速铁路股份有限公司企業工會)

許多人當初與黃昱凱一樣，對高鐵新興行業懷抱憧憬，而隨著工會成立，高鐵新人訓練中的工會講座，成為高鐵新進員工訓練重要的一環。

至於找人的這段時間，是否有風聲走漏？黃昱凱說，「難免。因為長達2年，但是倒還好，沒被特別關切，直到工會登記成立後，才開始被關切。」

### 資訊哪裡來 網路、問人

籌組工會需要一定門檻，黃昱凱只是一個普通列車駕駛，壓

根兒沒想到自己會有籌組工會的一天，但他仍舊辦到了。至於資訊哪裡來？

「上網找啊！現在網路那麼方便。」說穿了就是一個簡單到不行的答案。他表示，當時曾看過「苦勞網」（長期關注臺灣社會運動相關訊息的網路媒體），所以他去找苦勞網創辦人孫窮理諮詢，但苦勞網只是媒體，所以孫窮理就介紹他們去找勞工陣線秘書長孫友聯。



（圖片提供／台灣高速鐵路股份有限公司企業工會）

高鐵工會前任理事長黃昱凱說，為了籌組工會，開始上網找資訊、到處問人，勞工陣線秘書長孫友聯（右三）也是他諮詢的重要對象，更引薦工會幹部拜訪立法院副院長蔡其昌，並由其擔任工會顧問。

在工會還沒成立前，一些成員就已經密集找過孫友聯諮詢，當對方得知高鐵狀況，並經由一些員工表明需要其協助成立工會後，孫友聯也提供了成立工會的必備條件等相關資訊。

從2012年開始直到2014年，終於找齊了基本成員，達到成立工會的門檻，2014年6月15日向臺北市政府勞動局登記成立，經歷2年，台灣高速鐵路股份有限公司企業工會終於成立。當時的高鐵執行長是剛上任不到3個月的鄭光遠，組工會卻碰上新主管，對方作風如何，什麼也摸不透，到底會不會擔心被整肅？



黃昱凱說，「擔心是沒有，但還是會有煩惱，這麼多人等著在看，因為當初確實也沒想那麼多，不過既然要組，還想那麼多幹嘛！」

工會成立只是第一步，艱苦的還在後頭。工會籌組起來後，第一件面對的事就是，「與董事長見面」。

「以前我們只是小員工，董事長的面除了照片上以外，哪有可能見到本尊，現在不僅要面對面，還要跟他提工會已經組好的事。」黃昱凱說，工會組起來後，本來還不太想跟高層接觸，但是鐵聯會（鐵路聯合會）前輩說，「你們還是應該開大門走大路，差不多是要見面的時候了。」

本來要找董事長范志強，但那時董事長正在忙財改（財務改革），所以派了執行長鄭光遠出面，「我們就告知，工會組起來了。」

「以前我們根本沒機會見到這些高階主管，工會成立後，決定跟高層開始接觸，因為我小你大，見面氣氛總是緊繃，面容都很僵硬，當時的訪談還是很制式化，我們照稿念。」黃昱凱說，那時他找的工會代表是一位維修同仁及駕駛，一個監事、一個會員代表，理監事則暫不出面。

他回憶，工會拜訪執行長時，執行長就對他們說了些「共存共榮」等制式的話，當時執行長的表情，似乎一副很不得已必須接受的樣子。因為當時剛好公司在財改，財改還沒過，高階主管心情一直忐忑不安，所以工會也把握時機向公司表達一些意見，例如「若收歸國營，員工該怎麼辦？」

黃昱凱表示，當初他們有請教鐵聯會，鐵聯會提示，「時機點很重要」，當時除了公司財改，又碰到立委選舉，就是個很好的時機點，再加上高鐵公司的名氣大，相較其他小公司的工會，高鐵工會算是很幸運，提出建言的成功機率比較大。所以，當時資方也只能說：「你們該怎麼做就怎麼做。」「因為他們也無暇去動我們，說不定當初沒有遇到財改，我們就遭殃了。」不過這優勢，對中小企業可能不管用。

#### 找工會成員的撇步

方式	備註
上網蒐集資料	搜尋網站、政府法令、政府勞工部門
找相關勞工團體、社團諮詢	台灣勞工陣線協會等其他勞工團體
尋覓「30壯士」	冷靜觀察、單兵作戰
掌握時機點	財務改革、選舉



2015年5月1日，工會參與勞動節大遊行活動，訴求回歸專業薪酬，拒絕彈性工時。

團結之路  
臺北市工會故事

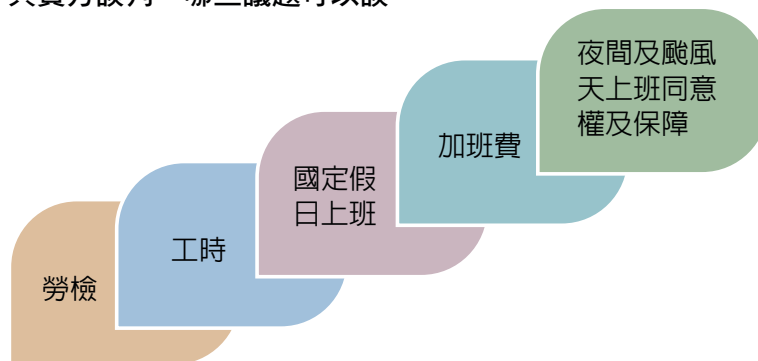


## 攘外、安內、再攘外

(圖片提供 / 台灣高速鐵路股份有限公司企業工會)

勞資談判要有策略，談判議題更要有步驟，如勞檢、工時及薪資議題；有些是調整問題，有些是爭議問題，如何排序需要事先有策略，不要等到資方願意坐下來商談，才發現完全沒策略，所以擬好「戰略」、「沙盤推演」很重要。

### 與資方談判，哪些議題可以談



工會成立後，剛開始不求有多少會員加入，只想先讓工會框架出來，還好資方還算願意跟工會溝通，這時就要漸漸進入議題談判。6月拿到工會成立證書、10月10日對外招募會員、11月份開始丟出議題。

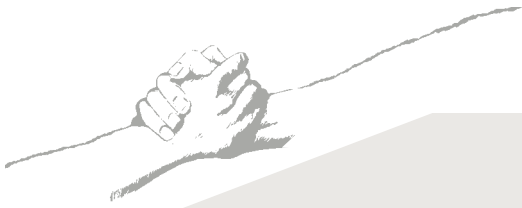
「我們幾位智多星開始佈局，第一個議題是丟勞檢。工會把休假、工時、加班費作為率先談判的議題。」一開始要提出議題時，公司並不清楚工會提出爭議的目的在哪，給的回覆都是「不可能」、「沒辦法」，很快就草草結束了。

在工會成立隔年3月開始，跟公司就有一個第一層管理階層的會議，屬於大型例會，資方出席者包括副總級、協理級的高階主管，雙方就公司違法的議題進行討論，如國定假日休假、變形工時、全年總工時制，超過2,040小時，公司只給一倍工資不算加班費，以及不承認年度休假不足及休息時間不夠等，「因為工會認為，按照勞基法就應該這樣做，但是資方認為，當初勞資會議就是這樣通過，應該照著走，資方把勞基法視為無物，大家解讀不一，那時每次和公司協商，公司還有一些老大心態。」

## 順法抗爭 邁出第一步

黃昱凱表示，在還沒有成立工會時，是採用較溫和的順法抗爭，2014年12月工會成立後開始陸續提出勞檢，想藉此證明公司違反勞動基準法的事實，「工會也因為這個契機，公司才願意認同我們是一個工會，不論是同仁有需要反映的事，或有意見要和公司協商，都透過一個月一次的例會為平臺。」

但高鐵工會幹部卻表示，時間久了，例會漸漸不被資方重視，那時有一些資方開的班表會議、茶邊座談，美其名是要給大家統一反映管道，事實上卻是要員工幫忙背書，「未來我們就是



要按照這樣的班表去運作，大家就是要照著走。」其實這就是資方主管在強迫推銷政策。

工會對公司提出的「變形工時」、「國定假日上班」及「夜間工作同意權」爭議時，公司都有自己的解釋通告，例如變形工時採互抵方式，有人因為時數不足被扣薪水，若怕被扣錢下個月就要補回工時，只要全年做滿2,040小時即可；國定假日上班沒有加班費；夜間工作公司有提供某特定點協助，但卻往往沒有協助員工下班回家路程。

「我們是依照勞基法，無故扣薪水就是違法，110天的休假日對我們來說，都是奢侈，通常都只休90幾天，我們已經多付出變形工時的時數，卻還得不到110天的休假。」高鐵工會幹部表示，當時大家都沒有勇氣及概念提出來，因為大多數人對法令不了解，勞動意識也沒有抬頭，某些層級的人也是只能補休不能領加班費，而員工後來才知道勞動權益嚴重被剝奪。2016年元月，高鐵工會醞釀罷工的前奏曲已浮現。

## 颱風 帶來契機

工會幹部指出，2016年年初行動前，大家開始出現幾波小醞釀，第一件是颱風天出勤，工會找資方談，希望公司承諾，颱風天出勤能制度化。

2015年8月蘇迪勒颱風來襲，順勢為後來的罷工行動跨出第一步。工會幹部說，「那一次高鐵發不出車的真正原因並非風雨，而是有同仁不到班，不到班不是為了抗議，而是現實狀況真的無法到班。」這時公司不得不說，「我們來協商吧！」

工會要同仁讓公司知道，這種天氣出勤，不是要不要去的問

題，而是公司是否有提供完整的保護措施，工作場所不危險，危險的是從住家到工作場所的那一段。

後來公司採交換方式，提供職災及慰問，但員工就得出勤，工會無法接受，「我們跟你談的，不是要拿回本來就是員工應有的東西，而是你要鼓勵員工，給予同仁可以接受的保障，或是完善的措施，若是錢夠多，沒人會有怨言，但是資方今天給的錢是剛好而已。」

在工會成立後，體制外開始發動勞動檢查，且不分北、中、南都有勞資爭議在進行調解，卻總覺得遇到瓶頸，該做的好像都有做，順法抗爭好像成果也有限，所以那時陸續還向永豐銀行工會及臺北市產業總工會請益，「共同討論後，決定要召開記者會，給予輿論壓力。」2015年底，工會拜訪民進黨立委趙天麟，在總質詢時，委員不僅質詢高鐵違法，總質詢前還幫忙開了場記者會。

當時正在選舉前夕，記者會雖然有被報導，可卻被其他突發重大事件蓋過，「我們這波行動沒有達到預期效果，輿論沒有炒起來，於是我們決定仿效老前輩台鐵工會採取怠工方式，依法休假不加班。」



工會代表於發動依法休假前，向社會大眾解釋高鐵員工過勞狀況。



工會幹部指出，那時工會組織能量還不夠，卻有意識到，駕駛雖然人數不多，但駕駛是高鐵的核心，不開車，誰也拿他沒辦法，「所以我們就順勢以公司2,040工時制度為議題，因為駕駛一定都會超時，串連駕駛做到年底，做滿2,040工時就不開車。」於是向駕駛說明後，駕駛也都願意配合，因為大家都對這個議題蠻有感覺。

#### 實施 2,040 工時高鐵違法處：

平均每人月工作時數200到220小時，每年總工時2,040小時，超過法定每月延長工時46小時

超過工時以薪資計算，不給加班費（超時部分包括國定假日、例假日及工作日超時3種情況，加班費計算方式不同）

沒超過工時2,040小時，以未達工時為由扣錢（工時未達原因並非出在勞工，因排班者是主管）

採月薪制，不該以工時未達扣錢或補班折抵



#### 何謂 2,040 工時

$(365 \text{ (天)} - 110 \text{ (休假日)}) \times 8 \text{ (小時)}$

何謂 110 天休假日：當時法定正常工時為雙週 84 小時，國定假日為 19 天，所以雙週可休息 3.5 天， $3.5 \text{ 天} \times (52 \text{ 週} / 2 \text{ 週}) + 19 \text{ 天國定假日} = 110 \text{ 天休假日}$

何謂雙週變形工時：可調動 2 週內 2 日之正常工時，使得日正常工時達到 10 小時，比正常工時 8 小時還高，超過需給加班費；但須經工會同意，無工會須經勞資會議同意。

#### 讓同事認同 信賴及同理心不可缺

工會與資方談判成功，最大的後盾來自於會員及乘客支持，

而工會每次談判都有小進展，可讓其他員工信賴並且帶來希望，勞工權益因為工會而伸張，工會也靠著勞工支持而壯大，雙方相輔相成互相扶持。用每個地區所面臨的問題去對在地的員工做訴求，更容易打動人心；從文宣內容及開記者會的時機，都是致勝的關鍵，最重要的是透過網際網路無遠弗屆的傳遞，讓乘客成為高鐵勞工爭取權益的一份子，藉由輿論力量，讓資方在壓力下妥協。

「工會存在對員工來說，最重要的是要有感受到共同團結努力的成果，這次做下去跟公司攤牌後，大家能得到什麼？」像是2014年底工會正跟公司談判加班費議題，後來公司確實循勞動基準法回歸以月計算，結算加班費及給付，公司開始意識到同仁對於勞動條件的爭取，因此加班費乘數變成2，不再是1.67，再加一倍，就是從優的意思。

為何會成功？那時的做法是，工會發起員工寄Mail，或填寫紙本聲明給排班督導及公司的活動，若只有工會幹部或少數人在做，公司不會感受到壓力。一開始大家也會擔心，有人簽了紙本聲明，有人不敢寄Mail，這時工會堅定地告訴大家，除了會幫忙爭取應得的工資外，還會把過去所欠給大家的，如國定假日、排班問題等，都藉由這一波行動，看能否討回來，「本來只是想動員駕駛員，沒想到後來演變到整個火燒起來，才有整個行動。」



(圖片提供：台灣高速鐵路股份有限公司企業工會)

內部員工認同後，還要思考也要獲得可能受到影響的乘客認同，內外齊下，是讓資方退後的最大助力。



## 列車駕駛站出來 發聲明高達9成

雖然這波行動，公司只是單方面承諾加班費加乘的訴求，其他訴求一概不予理會，但當時工會的算盤是，如果願意站出來的同仁過少，將會採取僅癱瘓列車駕駛的行動，這樣至少可能還有爭取的機會，「當時全部列車駕駛人數約100出頭，發出不加班聲明有9成以上，我們很欣慰，因為列車駕駛若動得了，單靠列車駕駛行動就還有機會。」因此，工會開始著手調整策略。

2015年1月發起「春節依法休假」行動時，工會先辦了至少3場說明會，那時選舉即將到來，工會考量是選舉日當天發動，亦或選舉前？最後敲定元月的第1週，也就是選舉前1週，當時的考量是，若是先發動，會不會有話題性？但如果選後再發動，大概沒有人會在意，因此決定1月8日開始行動，在這之前，先把所有聲明書發給員工，回收比例挺高，包含非會員，總計有1,000多份的「春節不加班聲明」，這樣的結果讓工會覺得有點意外。

當時工會沒有刻意發給每位員工聲明書，而是放在網路上供下載，員工寫好之後再回傳紙本，另外則是用電郵方式傳給自己的主管給公司施予壓力，那時希望員工2項都做，提出「我不出勤、我不加班」的聲明，此舉也可讓員工學習去面對主管壓力，「我們一直都沒有機會訓練同仁，這次讓同仁有直接面對的機會，那時發現，大家的意識頗高的。」

### 策劃罷工步驟

- Step 1：組織—掌握公司內部議題、可動員人數。
- Step 2：對公司說帖—跟公司談判時，要拿得出明確數據及站得住腳的合理性論點。
- Step 3：對外部說帖—讓輿論施壓政府、政府施壓公司。



「那時公司約3,000人左右，有3分之2的輪班人員可能在過年出勤，若有一半的人不出勤的話，這是很高的比例，列車、車站、維修、行控，就都沒有任何營運能量。」要發聲明書時，工會有做宣傳，如懶人包，內容包括被剝削過程與不合理制度等，且同時在網路上持續進行文宣攻勢，當時被很多人轉載，之後慢慢向民衆預告後續行動，說明高鐵在春節期間會面臨不開車停擺的作法，於是影響層面便從公司擴展到社會。

此後，工會與高鐵公司就再沒有任何接觸協商，大家決心就是要這麼做了。一開始採用的「懶人包」方式，有請各外部團體協助宣傳，如工會、學生團體及勞團等，在前置作業時，工會也擬了3份說明，分別是對社會說明的懶人包、以電郵及說明會方式對員工精神喊話及給記者的新聞稿。

工會本來是想分開作業，沒想到懶人包發出後的隔天，記者相繼來電，聽聞高鐵在春節期間竟然不開車一事，記者們瘋狂來詢問相關細節，迫使工會當天就發送所有新聞稿，也順勢將議題發酵。

這時，那些非列車駕駛或非工會會員的員工，其實也會開始思考，是不是要支持響應這個活動，爭取自己權益？因此影響力慢慢擴散，使得其他職種的員工也來關心，工會於是開始接觸各車站的基層站務員，所以整個沿線的訊息傳遞完全沒有阻礙，後來透過這些資源及系統，資訊散播相當快速，連隨時待命的車站駐點維修人員，也表示支持，最後「我不出勤、我不加班」就整個擴散開來。

### 同理心為出發點 讓各職務員工都認同

當時的幹部級員工多數集中在車務方面，在塑造共同議題



時，就必須站在各個職種的立場去想，因為車務、站務、維修的勞動條件會有各自不合理之處。舉例來說，有車站同仁會自己製作聲援影片，把不合理之處，像是調班次數或是早餐被算入休息時間等，透過影片渲染出來，各單位自主性發聲目的，就是要讓該單位員工認可，「有共同的苦，這點非常重要」。

除了塑造內部氛圍，外界看法仍舊相當關鍵，因為外界相當多的民眾認為高鐵都是肥貓，過得優渥還要吵。以車站服勤員來說，看似光鮮亮麗，但其實背後有相當多的辛酸，所以有不少員工也在觀望外界的說法，當時社會投書多是律師或資深的社運界前輩，因為站在支持工會立場，因此自主性替工會發聲。

#### 如何取得同仁信任：

建立彼此信任

工會談判要有成績，階段性勝利很重要，目標不要一口氣設定太大

讓同仁認定，工會的出發點是以保護員工為第一優先

蒐集相關法令及資方違法事證，讓同仁知道自己立場站得住腳，做好心理建設

「是否有可信的依據讓同仁敢這樣做？」那時公司拿出個人勞動契約，故意釋放一些消息，利用主管來放話，強調若是不到班就記曠職；這時工會即以「要把勞檢項目跟資方違法事證全部告訴同仁」來面對公司。「工會為何敢做這些東西？我們號召任何行動就是要讓員工知道，不管怎麼做，都是為了保護自己員工，可以沒有達到效果，但是要以保護自己人為主，我們在跟勞動局或律師討論時，都一再強調，我們這些都是有法律依據。」

當時工會定調是「先攘外、安內、最後再攘外」，攘外部分

包括社會大眾觀感及對議題的看法，安內則是讓員工安心，員工放心，工會才發聲明，進而讓政府部門給高鐵公司施壓「高鐵運作具有公共性，要取得社會大眾支持，抗爭才容易成功，輿論和時機最重要，從公司內線提供的消息，台灣高鐵管理層每日輿情報告，都有在調查並關注社會輿論的支持度，如PTT、FB、新聞等，對於媒體的支持或反對，都會統計給上層。」



(圖片提供 / 台灣高速鐵路股份有限公司企業工會)

要尋求員工認同，工會認為無論做什麼決定或是抗爭，一定要讓員工覺得「工會永遠會以保護我們為第一優先」。

對內外的說明達到效果後，有更多聲明書紛沓而來，此時交通部長陳建宇的「高鐵員工為權益罷工違反天職」一席話，更引發員工及社會大眾反彈，後來光是依法休假紙本聲明書就丟了1,000多份，但公司的回應仍舊不友善，竟發布新聞稿稱，「第1、因為當初不滿勞動局的裁罰，有向法院提出訴訟，要等訴訟結果，否則背信股東。第2、相關的假及班表部分都已經改善，所以沒有這個問題。」但這2點聲明，已讓工會決定，「要讓高鐵痛一次！」

「我們已經決定好要開記者會，北中南要罷工的控場討論也



## 團結之路

臺北市工會故事

都已經做好，那時高鐵局跟勞動部不知道來自哪裡的壓力，希望我們三方好好坐下來談。也就是後來被外界稱為『馬拉松式』的談判。」工會幹部說。

黃昱凱說，高鐵工會這次提的5項訴求中，包括國定假日出勤未給雙倍薪應立即返還、雙週變形工時扣的加班費給付應立即返還、改善工作4小時未有休息時間30分鐘、改善休假天數不足、不得強迫勞工上班。對此，雙方比較有高度共識的是後3項，公司承諾隔年起補足491人以因應問題。「雖不滿意，但可以接受這樣初步的成果，我們也會持續監督高鐵公司是否確實執行協議」。



(圖片提供 / 台灣高速鐵路股份有限公司企業工會)

預計發動依法休假行動後，公司代表與工會進行馬拉松式協商，協商高鐵公司返還積欠員工加班費。右1為前任理事長，其餘為公司代表。



## Union of Fubon Financial

富邦金融控股公司集團工會  
—堅持·成就對的事

## 富邦金融控股公司集團工會



2004年



台北市銀行與富邦銀行合併後，北銀工會與富邦整合理事席次改組為台北富邦銀行工會。

2011年



台北富邦銀行工會30人發起籌組「富邦金融控股公司集團工會」，正式登記成為全台第一家成立的金控集團工會，並開始積極招募會員。

2012年



工會發文要求公司就《團體協約法》進行協商，禁止搭便車條款進入膠著。

2014年



工會就資方於團體協約協商時之行為，向勞動部提出不當勞動行為裁決。

2015年



富邦金控集團與工會簽下團體協約，成為金控界簽署團協的首例。



# 堅定訴求 · 身段柔軟

## 富邦金融控股公司集團工會

成立時間 | 2011年

登記地 | 臺北市北投區東華街2段294號1樓

會員人數 | 3,400人

臺灣在2001年通過《金融控股公司法》，整合銀行、保險、證券等金融相關業務，期望透過金融控股公司的跨業經營發揮綜效。作為臺灣第一家金融控股公司的富邦金控，旗下有台北富邦銀行、人壽、證券、產物保險、投資信託等12家子公司。

然而，即便同屬富邦金控集團，各子公司的組織文化、工作業務內容、員工勞動條件都截然不同，12家子公司中，只有台北富邦銀行及富邦人壽因曾併購其他企業（台北市銀行、安泰人壽），才接收跟著「移轉」而來的既有工會；換言之，富邦集團有史以來，未曾有過「籌組」工會的經驗。

2017年12月23日，富邦金控集團工會參加反勞基法修惡大遊行。



## 勞權萌芽 源起北富銀合併案

(圖片提供 / 富邦金融控股公司集團工會)

2011年5月2日成立的富邦金融控股公司集團工會，是全國第一家成立的金控集團工會，回首來時路，不得不先從「前台北市銀行工會」談起。

2004年7月，台北市銀行與富邦銀行合併前夕，台北市銀行人事大震盪，當時的台北市銀行工會（以下簡稱北銀工會）理事長黃○炎因公然開砲反對合併案，遭到資遣以殺雞儆猴，再加上工會幹部紛紛選擇優離、優退，致使北銀工會的理事會幾近呈現停滯，會員數也瞬間從3,000多人下滑至1,500人。

可兩家銀行合併在即，留任的北銀員工在人心惶惶，群龍無首之下，暫時推出時任台北市銀行分行副理的王浩嘉，臨危授命接任工會理事長一職，以協助北銀工會穩定軍心。當時的王浩嘉，僅是一名工會會員代表。



富邦金控集團工會是臺灣第一家成立的金控集團工會。

王浩嘉回憶，由於他在分行的職務內容涉及人事管理，自然而被拱出來幫留任員工爭權益，原本只打算「代打」3個月，帶領工會與新老闆富邦銀行進行協商，要求富邦銀行讓北銀離職員工走得尊嚴、留任員工待得安心而已。於此同時，富邦銀行也醞釀推派自己的人馬籌組工會，與北銀工會抗衡，雙方一番拉鋸之下，最後整合理事席次，維持北銀、富邦彼此間的權力平衡，改組為「台北富邦銀行工會」（以下簡稱北富銀工會）。

王浩嘉說，北銀工會原本就與資方簽有團體協約，工會主張團體協約期滿前3個月，應由勞資雙方互派代表協議續訂事宜，利用原有的團體協約效力，啟動與富邦的協商機制。然而，最終資方決定不再續訂，不但如此，更打算廢除北銀員工原本享有的13%優惠存款利率。

### 團體協約

團體協約法第2條規定，雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的簽訂之書面契約。





(圖片提供 / 富邦金融控股公司集團工會)

富邦金控集團工會於2018年3月16日舉辦第2屆第4次會員代表大會，工會數逐年攀升，會務也趨於穩定成熟。

## 漂亮一役 會員數翻漲

取消優惠存款利率消息一傳出，工會強力抗議，「我跟公司說不可行，一聯姻就砍福利，這個婚姻不會幸福。」工會向公司建議不如將13%優惠存款利率砍半，讓北銀、富邦員工各分7%，另外再實施員工持股信託，但公司一開始以合併綜效尚未產生，不可能先花成本為由拒絕。直到合併半年後，體認到應對內凝聚員工向心力、對外營造企業形象的重要性，富邦才改變心意接受工會提案，且旗下所有子公司一體適用。這中間包括擬定章程、訂定提撥及分配規則等事項，工會從頭到尾都參與討論，無疑是北富銀工會的第一筆戰果，也成為日後工會招募會員時的最佳實例。

隨著合併後的台北富邦銀行越來越上軌道，工會運作終於擺脫合併前後期的混亂，逐步邁向穩健。在合併後的工會運作下，不僅保住前北銀工會會員，也大量拉攏前富邦銀的員工入會，會員人數從低谷的1,500人慢慢爬升，至今已逾4,200人。

不過，對應2001年就已經成立的富邦金控集團，台北富邦銀行畢竟只是12家子公司中的其中一家，其他如富邦證券、產險、期貨等都沒有工會組織，與資方始終沒有相對應的協商機制，也因此讓王浩嘉萌生成立富邦金融控股公司集團工會的念頭。

由左至右分別是監事會召集人張世峰、會務盧佳翎、理事長王浩嘉、會務陳育如、第3屆理事長吳曉文。



## 鄉村包圍城市 招募要「腳勤」

(攝影 / 黃耀農)

「遞件那天，我跟幹部們都很緊張，清晨6點就到臺北市政府門口等著，希望搶第一登記…8點一到，大夥就直衝5樓勞工局…。」

雖說想籌備金控集團工會，但王浩嘉跟其他子公司毫無接觸，一開始只能先從銀行工會「借調」30人擔任創始會員，以達籌組工會的法定人數。待勞動三法修法通過正式上路後，才賦予金控集團成立工會的法源，至2011年5月2日，早已經私下運籌帷幄一段時間的富邦金融控股公司集團工會，才終於誕生。

創會第1任理事長王浩嘉回憶到，申請登記當天清晨6點左右，他就在臺北市政府大門前等候，還因此驚動市府警衛向前盤問「帶這麼多人要幹嘛？」8點上班時間一到，工會幹部趕緊衝往當時的臺北市政府勞工局（現為勞動局）搶第一名完成登記申請。事後聽來雖然像是一則趣聞，但也反映出富邦集團成立50多年來，在極度抗拒工會發展的氛圍下，這群富邦金融控股公司集團工會籌備會的「敢死隊友」所肩負的壓力。



## 團結之路

臺北市工會故事



(圖片提供 / 富邦金融控股公司集團工會)

2011年5月2日，王浩嘉（右）與工會幹部在臺北市政府勞工局（現為勞動局）排隊，搶先成立全國第1家金控集團工會。

籌備成立金控集團工會儘管冒著風險，創始會員也幾乎都是北富銀工會的「老面孔」，但面對過去毫無交集的證券、期貨、產險等子公司，要如何前進陌生領域結交這些「新朋友」，才是其中最艱鉅的任務。銀行體系出身的王浩嘉，在成立金控集團工會之前，對其他子公司業務領域全然不熟，過去也未多加接觸，曾任北富銀工會理事長的他，更為了避免製造不同工會組織間矛盾，事先與銀行、人壽工會達成協議，不以銀行、人壽公司員工為招募對象，「所以真的完全是從零開始。」

「我們有12家子公司，到底要從哪一家開始吸收會員，從哪一個區域開始，新成立工會一開始只要30個會員，要怎麼擴充成300個、3,000個？」排除已有工會的銀行、人壽公司，富邦旗下子公司就屬證券、產險公司的員工數最多，分別有2,000多人，因富邦產險是富邦集團發展的根基，成立50多年，王浩嘉判斷老公司觀念比較根深蒂固，打入難度高。比較起來，富邦證券只成立20幾年，再加上當時富邦證券才剛歷經合併風波，與富邦銀行有雷同的背景，工會因而選定從富邦證券著手，並採逆向思考戰略，不從最近的北部為拓展起點，反而從最南端的證券分公司開始跑起，一家一家吸收，從鄉村包圍城市。



圖由左至右分別為富邦金控副人資長蔡銘茹、富邦證券執行副總郭晃庭、富邦產險董事長陳伯耀、富邦金控集團工會理事長王浩嘉、臺北市政府勞動局局長賴香伶、勞動部視察黃春玉、全國金融業工會聯合總會理事長鄭木欽、富邦金控集團工會監事會召集人孫顏達。

## 環臺拜會 秀出戰績引同感

有別於之前籌備工會階段的保密期，工會成立後，王浩嘉認為工會於理、於法都有根據，於是隻身前往拜會全臺61家證券分公司前，出發前他刻意先跟臺北的證券總公司「打聲招呼」，不但說之以理，端出工會的合法性，更動之以情，「我不表明是招募會員，因為公司會怕工會是要去壯大力量，要說我是去聽員工聲音，怎麼做對公司比較好，到時候再來跟公司報告，這樣公司比較安心。」但他仍坦言，最終目的還是想要說服員工填寫那一張入會申請書。

因富邦證券每月會固定召開一次例會，所以王浩嘉就先從最南端的證券分公司聯繫，抓緊在分公司定期舉辦的月會出現，「月會甚麼時候開，我就甚麼時候去辦半個小時的說明會。」以省去想辦法召集全分公司員工的困難」。全台61家證券分公司，王浩嘉一個人花了3個月時間跑透透，工會會員數累積到500人，同時也印證當初的判斷沒錯，越往北的分公司，員工越不敢表態支持工會。

不過即便南部分公司熱情，王浩嘉也是碰過些許軟釘子，例如說明會結束時，南部分公司主管擺桌宴請招待，席間暗示員工



(圖片提供 / 富邦金融控股公司集團工會)

2012年11月9日，富邦金控集團工會聲援安泰銀行工會 - 反裁員、要工作之集會行動。

已很滿意薪資待遇，不需要工會再幫忙爭取權益，所以沒有加入工會的必要。

基於過去擔任北富銀工會理事長的經驗，王浩嘉到證券分公司舉辦說明會時，第一步就是「秀出戰績、引起同感」，讓員工以實際案例了解工會存在的必要性。王浩嘉以北富銀工會為例，列舉工會替銀行員工成功爭取到哪些福利，有些甚至是透過北富銀工會爭取，延伸至其他子公司一同享用的，甚至從北富銀的併購歷史談起，觸動同樣面臨併購危機的證券分公司員工，產生同感。

第二步則是「現身傾聽」，請證券分公司員工提出在工作場合遇到的問題，「聽到第3間就大概知道證券分公司的問題在哪裡了」，王浩嘉堅信，身為工會理事長，一定要親自現身，「剛開始一定要自己去跑，起碼讓人家知道你是圓是扁，是不是詐騙集團。」勤跑的他，更曾經在跑說明會時跌倒摔傷，腿部韌帶斷掉，癱了整整3個多月才恢復正常行走。

接著第三步「信心喊話」，王浩嘉會在黑板寫上「團結、協商、爭議」勞動三權6個大字，告訴員工職場上若遇到勞資爭議，唯有建立完善、正式的協商機制，才能創造共好的雙贏局面。同時也善用利益計算方式，讓員工知道當每個員工平均分

攤100元會費，賦予工會運作的經濟基礎，工會聲音越大，替員工爭取的福利反饋將遠比那100元多很多，「但前提就是你要加入，工會講話才更大聲。」

最後一步就是「綁定樁腳」，由於創會初始沒有會務人員，王浩嘉一人校長兼敲鐘，所以他每到一個縣市分公司，就會鎖定積極型會員，成為工會在該地區的樁腳，請樁腳幫忙拉會員入會、即時反映在地基層心聲。特別的是，只要會員不滿，隨時可以退會，「你要退會是我要檢討，表示我做的不好，我跟所有員工都這樣講。」王浩嘉表示，由於入會、退會門檻低，因此也成功讓不少員工產生姑且一試的心態，而加入工會。

金控集團工會成立1年後，來自證券公司的會員數逼近1,000人，等於近半數員工都已加入工會，王浩嘉除了開始帶著會員力量，跟證券總公司談判調薪、提前下班等議題，更著手簽訂團體協約的前期作業，另一方面會員招募的腳步也未停歇，決定轉戰往艱困區前進，深入富邦產險。

## 深入產險 壯大工會組織

富邦產險工會理事吳曉文（2019年3月27日接任第3屆理事長）指出，1961年成立的富邦產險是富邦的核心起源事業，過去創辦人蔡萬才還在世時，不樂見工會存在，因此員工都曾耳聞，想發起工會的人沒好下場。「產險公司員工，沒人敢主動提起工會二字。」雖然看到北富銀合併後帶進集團的北富銀工會，「我們也是只敢遠遠觀望，看別人的工會在幹嘛。」

同樣的會員招募基本功，王浩嘉再從頭練起，先跑幾間南部產險分公司，順道也展開拜會第2、第3輪的證券分公司。

王浩嘉於（左）2013年3月22日拜會富邦產險屏東分公司。（圖片提供 / 富邦金融控股公司集團工會）





## 團結之路

臺北市工會故事



(圖片提供 / 富邦金融控股公司集團工會)

富邦金融控股公司集團工會在每月新進員工的教育訓練上進行宣導，讓每位新進員工知道工會存在與加入的重要性。

在拜會過程中，產險分公司員工都建議，「只要總公司同意的話，其他據點都聽總公司的」，因此在跑完高雄、屏東後，他決定改變策略，先從總公司下手，深入產險總公司大本營，3天舉辦了12場招募說明會，共吸收200多名會員。

過去沒有接觸過工會的吳曉文說，自己參加說明會後，便毫不猶豫填寫了入會申請書，「加入工會就像是替自己權益買一份保險，我們自己就是保險業，當然清楚買保險的重要性。」

隨著證券、產險公司會員穩定成長，入會率都達6成以上，工會遂轉向吸收新進員工，要求公司在每週固定舉辦的新人教育訓練，安排時段讓工會宣導理念。同時工會對會員的售後服務也絲毫未怠慢，針對已加入工會的老會員們，王浩嘉與工會幹部都採取不定期問候，即便是入會率高的分公司也時常親自走訪；最感心的是，嚴訂「會員意見絕不過夜」，只要接獲會員反映問題，工會當天一定處理，先行向公司了解情況；同時也訂立獎勵制度，只要老會員拉3人入會，工會就會頒發獎勵金，並且公開表揚。至今富邦金控集團工會已成立8年，扣除離職員工，每月會員人數仍呈現正成長。

理事長王浩嘉（中間穿著格子襯衫者）代表出席2019年1月21日司法院勞動事件法說明會。左8為司法院廳長李國增、左10為法官楊博欽、左7為全金聯理事長鄭木欽、左2為勞動部司長王厚偉。



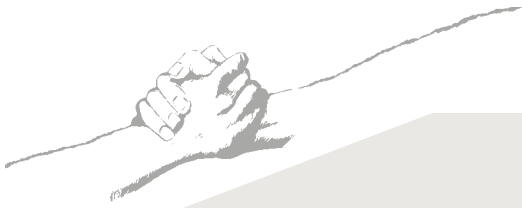
## 團協簽訂撞牆 祭「不當勞動行為裁決」必殺技

（圖片提供 / 富邦金融  
控股公司集團工會）

就在2012年4月，也是富邦金融控股公司集團工會成立滿周年前夕，證券端的工會會員數已破千，工會旋即發動簽訂證券團體協約前置作業，同時發文給公司要求依《團體協約法》進行協商，在等待了4個月後，同年8月，工會才收到公司具體回應。

王浩嘉指出，工會擬定61條團體協約草案內容，表明先討論禁止搭便車、公司人事評議委員會組成、颱風假與特休假未休完處理方式等4項議案。雙方第一次開會討論是在2012年的10月，程序會議中彼此約定往後開會形式，包括每2個月協商一次、不錄音錄影、會議採勞資雙主席制，並約定團體協約未簽訂前，雙方須負保密責任，不得對外透漏協商內容。

第一次會議，針對人評會勞方代表、颱風假等議題，公司皆釋出善意回應，沒把話說死，唯獨禁止搭便車條款，讓雙方協商陷入僵局，「公司一開始就不同意禁止搭便車，表明若有這條，後面就全部不用談了！」不得已只好先擱置禁止搭便車條款，延後再議。



## 團結之路

臺北市工會故事



(圖片提供 / 富邦金融控股公司集團工會)

富邦金控集團資方、工會代表於2012年10月8日展開第1次團體協約協商會議。

但是，就在協商期間，勞資關係一度破裂，直到2014年1月，雙方已展開協商1年多，較無爭議的條文都已達成共識，唯獨禁止搭便車條款、特休假等少數議案仍膠著卡關。有天證券公司副總經理突然在早晨的全國性廣播談話中，公然宣稱「員工權利義務是一致性…無論會員、非會員都一樣，工會理事長的話聽聽就好…」等內容。

此話一出口，透過廣播傳到全臺分公司會員耳中，工會當天立刻就收到31名會員的退會書，工會幹部群當時怒氣衝天，認為尚處協商期間，公司已明顯違反先前約定好的保密協定，更何況根本尚未談到禁止搭便車條款，此一席話意圖明顯，挑撥會員對工會的信任，引起工會幹部不滿，為此，工會也向公司表達嚴正抗議。



(圖片提供 / 富邦金融控股公司集團工會)

針對證券公司副總晨會廣播發言事件，工會召開第一次臨時理監事會討論因應對策。

工會甚至緊急召開臨時理監事會討論此事，幹部內的鷹派強烈主張要送裁決，甚至有幹部氣到跟單位主管放話，表示絕不接受搭便車，「如果非會員也享有同等福利，我要辭職、把頭剃下來。」但包括王浩嘉在內的溫和鴿派，則傾向先透過內部溝通，深怕這時候若發生劇烈衝突，將導致好不容易開啓勞資雙方的協商大門關閉。

## 烽煙四起 申請不當勞動行為裁決

最後在理監事會權衡下，決定由王浩嘉代表工會，親自送信到富邦大董蔡明忠辦公室，表達嚴重抗議。第2天，工會就接到證券公司總經理打電話致歉，並承諾要求副總經理在晨會廣播中澄清，「晨會廣播事件」才宣告落幕。

然而，晨會廣播事件已然埋下衝突，勞資雙方前前後後歷經近10次協商會議，由於進度緩慢，部分會員已顯露不耐與質疑，2014年2月第9次會議後，公司一反常態，會議紀錄延遲到5月才完成，「他們已經開始在拖了，一直推拖說再請示，越到後面就是要談一開始擱置的那幾條，所以越來越拖...」。當年度5月份舉行的會員代表大會也針對此事討論做出決議，最晚等到10月，如果屆時仍未簽訂團體協約，工會必須採取激烈手段，向勞動部申請不當勞動行為裁決。



### 不當勞動行為裁決

由於司法判決程序通常過於冗長，為了保障勞工的勞動三權（團結、協商、爭議權），當勞工 / 工會遭受公司打壓（如不合理調職、減薪等）或拒絕協商，可以向勞動部申請的行政裁決管道。



## 團結之路

臺北市工會故事



2015年3月16日，歷經2年7個月的協商，富邦金融控股公司集團工會替富邦證券簽下團體協約。左5為理事長王浩嘉、左6為時任富邦證券董事長許仁壽。

接著等到2014年8月，已超過半年時間還尚未敲定下次協商會議日期，眼看特休假未休完、合併案員工處置方法、禁止搭便車條款3項條文仍擱置未談，公司雖通知工會近期將重啓協商，但態度依然消極被動，此時工會已在籌算，按原計畫在10月底向勞動部提出不當勞動行為裁決。豈料，富邦創辦人蔡萬才於10月中旬驟逝，工會理監事會針對是否依照既定時程送裁決一事產生歧異，鷹派幹部早就按耐不住，想跟公司硬幹到底，但鴿派幹部則顧及人情，希望能暫緩送件。

理事吳曉文表示，當時公司遲遲不肯簽署團體協約，幹部們面對會員質問都相當為難，承受不少壓力，「有理事主張一定要讓公司難看，工會才不會讓人看笑話。」但最後仍是溫和的鴿派獲勝，遲至12月才真正遞出不當勞動行為裁決的申請。

當申請送出，顧及外界觀感的富邦金控集團資方，火速發文允諾工會在隔年3月一定會簽署團體協約，並要求工會向勞動部撤案，經工會理監事、協商代表討論後，工會同意撤案。在2015年3月16日勞資相互攻防了2年7個月後，富邦金控集團與工會終於簽下團體協約，成為金控界簽署團體協約的首例。有了前例依循，隔年產險、期貨公司的團體協約也跟進簽訂完成。

工會堅持守護勞權，多次獲得優良工會表揚。



## 道阻且長 堅守工會價值

(攝影 / 黃耀農)

有了全臺跑透透的基礎，工會從傾聽全臺各分公司基層員工意見裡，整理出證券、產險公司勞動現場的幾項議題，包括下班時間提前、員工午餐津貼、證券公司業務人員底薪過低、產險公司人力不足、加班與特休假等。在創會之初，為增加工會能見度，工會不斷主動發動議題，向資方訴求改善勞動條件，因大部分議案不是一蹴可及，但工會透過正式發文、向外宣講等手段，隨時讓會員知道工會正在爭取甚麼。

工會首先搶下來的第一座灘頭堡，是爭取證券公司員工提早下班。王浩嘉表示，證券業為了應付早上9點開盤，上下班時間是早上8點到下午5點，但實際上中午1點半就已收盤，「何必強留員工在公司浪費水電？」。工會在爭取讓證券公司員工提前到4點半下班時，曾被外界譏諷，認為許多證券公司員工實際上2點多、3點，就能以拜訪客戶為由離開公司，爭取4點半下班根本沒



## 團結之路

臺北市工會故事



(攝影 / 黃耀農)

富邦金融控股公司集團工會特別制定的會員禮物。

有實質助益。「我就跟員工講，如果4點半就下班，要出去不用偷偷摸摸找理由，且證券業未來經營走向可能有所變動，能爭取起來的就先爭取。」對公司的說法則是，若上班時間，員工已在外趴趴走，在這段工作時間範圍內，員工遇到問題誰要承擔？提早下班對公司毫無損失，更何況還能省水電費用。

王浩嘉講述到，果然後來證券業大環境不好，現在證券公司員工收盤後，被要求留下來進行專業訓練，學習產險、銀行端產品的跨售服務，無法再像過去自由運用時間，「沒辦法2、3點就走，但還是可以維持4點半離開，當初工會如果沒爭取，到5點還是在公司指揮監督時間之內，不讓你走就不能走。」

再來則是調薪案，因證券公司業務單位的薪資是浮動的，倚賴的是獎金制，但當時證券業已逐漸式微，業績獎金早不如前，全臺分公司跑一輪下來，員工最常反映的是薪資多年未調整的問題。

## 替證券發聲 爭取調高底薪

工會向證券總公司建議21個薪資級距可先從前面3個最低的開始調，眼看公司態度閃避未明，王浩嘉軟硬兼施，「我就跟公司講，底薪1萬8千元低於基本工資，違法了，勢必談」直到2014年2月，適逢證券公司新任董事長上任，工會幹部群逕直衝入董事長辦公室遞意見書後，才獲得公司明確答覆。

「證券公司營業人員底薪從1萬8變成2萬1起跳，工會不就有業績了嗎？一個月只繳100塊工會會費，工會幫忙爭取一個月調薪加3,000塊，投資100塊拿3,000塊回來，哪支股票獲利會比這個高？」

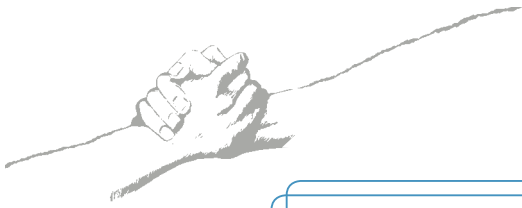
另外，原本富邦金控集團旗下所有子公司員工享有的每月1,800元午餐津貼，也在2015年4月調高為2,400元。王浩嘉說工會成立沒多久，就向公司提出金控集團全體工會會員提高員工午餐津貼之訴求，但公司以成本負擔太大為由推託，時隔3年後，在物價高漲的大環境影響下，公司代表在工會的會員代表大會上宣布調整津貼。

不過，尷尬的是，由於禁止搭便車條款最終沒有談攏，由工會提出的午餐津貼調高案，最終是金控集團旗下子公司全體員工共享，這無疑給工會一記響亮的巴掌。工會曾一度向北市勞動局申請勞資爭議調解，即便團體協約已簽定，但未有任何一條條文明訂是否禁止搭便車，工會主張團體協約內容有模糊的詮釋空

### 勞資爭議調解

當勞資雙方產生爭議，無法透過公司内部協調機制達成共識，可向勞務提供地的勞動（工）局申請調解，由公正第三方協助雙方談出解決方案。





### 禁止搭便車條款

意指非工會會員，不得享有工會所爭取之福利，例如工會所爭取調高薪資、營養午餐津貼等。

間，因此福利仍應該只有會員獨享。可惜最終工會的訴求不了了之，公司仍執意全體員工適用。

## 工會限定 「團結、協商、爭議」

王浩嘉坦言，沒能爭取到禁止搭便車條款，這是他心中最大的痛，也對幹部造成莫大的衝擊，常有會員打電話過來抱怨，「理事長，我旁邊那個同事不是會員，但工會爭取的東西他也有？」面對現實困境，工會只能放眼其他議題，不可能為此停下腳步，王浩嘉還是老話一句，即「團結、協商、爭議」，當會員認同工會，賦予工會更多力量，工會才更有立場爭取更多權益，若沒有眾多會員的支持，更不可能成事。

「到底我要不要掘井給別人去喝水，或者我乾脆甚麼都不要做？」面對會員不平地質問時，王浩嘉也會反問會員，「他們沒繳會費、沒為團體貢獻，卻自私自利地搭便車，你會有甚麼感覺？你願意讓人覺得你是一個搭便車的人嗎？」吳曉文也提及，當午餐津貼全體調高時，繳費的工會會員處處被人譏笑為傻子，「但沒有我們這群笨蛋出來爭取，大家領得到好處嗎？」

工會從來都不是省油的燈，不會純然當個被占便宜的笨蛋，王浩嘉更是自有一套「會員限定」的操作手法，讓非會員想搭個便車，有時候也未必上得了車。以員工優離、優退為例，由於公司每年預算額度固定，如果每個人都核准的話會超出預算，所以並不是每個人都能通過申請，「但工會會員每個都能過，因為工會都會特地拜託總公司核准，不是會員我就沒立場幫忙說話。」

2019年3月27日富邦金控集團工會第3屆第1次會員代表大會。



## 展望未來 勞動意識開枝散葉

(攝影 / 黃耀農)

因為早在2015年完成簽訂好團體協約時，即建立起明確的勞資協商機制，當2016年底立法院三讀通過勞動基準法修正，包括一例一休的部分條文，隔日，工會即刻發文公司，要求公司針對特休假未休完、特休假計算方式等細項進行討論。王浩嘉說，事前工會幹部就開會進行沙盤推演，丟出5大議題，安排發言順序，也預測公司如何回應，工會這時要抓緊時間，迅速補開第2槍，他也不諱言，有些議題是混淆資方的假議題，事實上工會幹部老早就討論好底線，包括哪一案要全贏，哪一案可以放水。

以如何預先排定特休為例，假設員工A有30天特休假，公司要求員工要事先排好30天特休假的日期，「我跟公司講，今天我不是神，我怎麼知道哪天有沒有事，要怎麼預排特休假？」因工會接獲一名女性員工反映，早上孩子臨時生病需要請特休假，主管卻以當天沒有事先排假為理由，不準請特休假，要求該名員工以其他假別請假。工會直接向公司反映此事後，雙方決議各退一



## 團結之路

臺北市工會故事



(圖片提供 / 富邦金融控股公司集團工會)



(圖片提供 / 富邦金融控股公司集團工會)

富邦金融控股公司集團工會幹部來自銀行、證券、產險公司，在理事長的培植下，如今都能獨當一面。

參加 2017 年 12 月 23 日反勞基法修惡大遊行。

步，讓員工在年初預排半數特休假，剩下半數特休假則隨時自主排定；並且，若當年特休假無法如期休完，可依法折算工資。

協商會議僅討論了3小時就拍板定案，連公司代表都感到意外，打過團體協約這仗後，可明顯感受到集團內部勞資雙方已建立一套協商模式的默契，而工會幹部也練就一身討價還價的功力。王浩嘉當年成立金控集團工會的初衷，就是想替還沒有工會的子公司建立正式的發聲管道，在確認證券、產險、期貨子公司已分別跟資方建立對等的協商橋樑後，「明年就要讓它們自己的工會慢慢成形。」

至於金控集團工會未來何去何從？王浩嘉則表示，金控集團工會的定位是各子公司工會的保護傘，金控集團工會為統籌大方向的決策者，而實際運作則交由各子公司工會自行執行、打拼，各子公司組織內部發生的勞資爭議，也由子公司工會處理，只有當發生共同議題需要整合時，再由金控集團工會出面就好。「我們這邊就純粹做撥款的工作就好了。」作為散播勞權意識的根基，最終開枝散葉，成為子公司工會茁壯的養分，這才是金控集團工會存在的目的。



## Union of Delta Air Lines, Inc.-Taiwan

美商達美航空股份有限公司臺灣分公司企業工會  
—捍衛 · 奮戰到最後

## 美商達美航空股份有限公司臺灣分公司企業工會



1978年



美商西北航空（股）公司臺灣分公司產業工會成立，為美商達美航空（股）公司臺灣分公司企業工會前身。

2001年



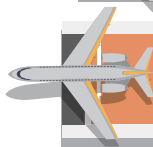
西北航空工會抗議資方非法裁員。

2006年



劃位組之勞資爭議。

2010年



達美航空收購西北航空，成為全世界規模最大的航空公司。西北航空工會轉換成「達美航空（股）公司臺灣分公司企業工會」。

2017年



5月24日達美航空正式退出臺灣。



(圖片提供/台北市產業總工會)

## 勇往直前・華麗落幕

### 美商達美航空股份有限公司臺灣分司企業工會

成立時間 | 1978年

登記地 | 臺北市南港區昆陽街60巷8號2樓

會員人數 | 1,060人

**聽**說我們工會是機場裡最早成立的工會喔！還沒有坐下，理事長江志昌已經把1980年元月的「第二次會員大會手冊」的歷史文件找出來放在桌上。翻開這本39年前的大會手冊，那是臺灣在面對國際關係重要變化—臺美斷交後，整個社會都被愛國主義動員了起來的「迎接自強年」時代。

大會手冊內頁編排在最前面的是「總統蔣經國先生民國69年元旦祝詞及其玉照」，以現在的眼光來看很難想像，但卻完全反應了當時的社會實況。在理監事報告中提到工會成立契機，係因臺北國際機場遷移到桃園的中正國際機場（現為桃園國際機場），西北航空及機場其他各航空公司的部分工人面臨失業問題，所以籌組工會呼籲中央協調處理。但是如同斑黃的手冊封面一般，39年前的歷史只留下這些片段的文件，當時的工會幹部也都失去聯絡而無法考究詳情。



## 名稱沿革 主掌臺灣初期的國際航班

(圖片提供 / Pixabay)

眼尖的讀者應該會發現，大會手冊上的名字是「西北航空股份有限公司」產業工會，而不是現在的「達美航空股份有限公司」，是的，這是一個歷經公司破產與併購的美商航空公司員工所組成的工會。

美商西北航空的成立和美國軍方的合作十分密切，在飛越太平洋往亞洲飛航的過程也和國際政治有密切的關係，包括1949年因為國共戰爭的因素停飛上海航線，到了1950年改飛臺北的航



### 理事長江志昌簡介

1990年代進入西北航空貨運部，工作年資20餘年。大學讀的是社會系，種下了參與工會運動的種子。





在當時的大會手冊中編列了總統元旦訓詞還有總統玉照，這都是21世紀臺灣工會難以理解的現實吧。

點，到了1952年西北航空公司正式在臺灣設置航站，而那時候臺灣本土的復興航空、遠東航空以及華航都尚未成立。所以早期臺灣許多留學生前往美國所搭乘的，就是西北航空的班機。

2005年9月西北航空在美國向法院申請破產，2008年4月宣布由達美航空收購之訊息，2009年逐步進行合併事宜，達美航空成為全世界規模最大的航空公司，到了2010年西北航空正式走向歷史，而臺灣西北航空股份有限公司產業工會也消失，轉換成達美航空股份有限公司臺灣分公司企業工會。

### 理事長語錄

達美航空在美國航空界一直以來就是以規模大、待遇佳著稱，但是另一個暗面是他們並不樂見工會成立，所以除了美國有機師工會外，其他部門的員工並未有工會組織。在收購了西北航空之後，某些海外分公司因為原本西北航空是有工會的，而成為達美航空少數之例外，但隨著臺灣撤站，臺灣分公司的工會也隨之消失，達美航空零工會政策再下一城。

2001年11月14日西北航空工會前往華航公司陳情抗議。



## 工會組織運作過程

(圖片提供 / 臺北市產業總工會)

在這份歷史資料中，得以窺見當時航空公司內部門和會員人數的分佈，這些數字的背後展現了勞資關係的拉鋸戰，資方採取分化策略以「藍白卡」意圖使某些特定員工退出工會，並透過管理策略將一些工作改採外包，影響員工工作權，也影響了工會會員人數，工會組織被逐步削弱，這整個過程可以說是工會生存戰鬥的故事。

### 工會初期會員組成

原名美商西北航空(股)公司臺灣分公司產業工會，於1978年12月9日成立。成立時有64名會員，第二次大會時有79名會員。由空服員、業務部、運務部、訂位組、貨運部、修護部員工組成。在會員名冊中有「職業及職稱」欄位將會員分為「交」與「工」，但是分類的標準是什麼，已是不可考的謎團。



工會會員所屬部門及人數變化（單位：人數）

民國	機械員	空服員	業務部	運務部	搬運工	貨運部	訂位組	其他	會員總人數
1980年	5	35	15	3	2	14	2	3	79
2017年	1	21	3	2	0	9	外包	0	36



### 會員組織轉變契機

「你相信嗎？我們工會一直以來都沒有辦公室！我第一次選上工會理事的那天，被告知下班後要留下來開會並進行理監事交接，結果遇上圓山飯店屋頂發生火災，所以我記得那是1995年的事。那時候我還問說：什麼時候要跟公司開會？他說：就看公司什麼時候想跟我們開會。那工會辦公室在哪裡？有沒有什麼檔案或資料可以先讓我參閱？結果跟我說沒有辦公室，也沒有什麼檔案資料，那時我可真是嚇了一跳。」現任工會理事長江志昌回憶起1995年自己初次選上工會理事時，第一次聽到工會的狀況感到非常意外，但當時他還是工會菜鳥，在公司資歷也尚淺，只因平時意見多而被選為理事，對工會的運作卻一無所知，所以即便心裡覺得奇怪也不敢多問。

他很清楚自己還沒有實力多說什麼，但如果未來有機會當上常務理事（當時工會為常務理事制），他心目中的工會是要有力量，不要成為刻板印象中弱勢、被瞧不起的工會。



(圖片提供 / Pixabay)

### 從頭學起 關切勞工事務

到了2000年，江志昌初次選上工會常務理事，那時他努力尋找資源，學習如何讓工會組織運作步上正途。「說真的，剛接下理事會的時候，我們連要怎麼發公文給公司都不會，連開會的會議資料要怎麼準備、會議紀錄要怎麼寫也都不曉得。」後來參加勞工局舉辦的勞工教育活動，透過講師介紹，找到當時新海瓦斯工會幹部侯晴耀擔任工會顧問，並代為處理工會文書工作，他擅長工會組織運作各項事務，所以當時工會常到他的工作室尋求協助。隨著工會理監事的改選，有勞工權利意識的工會理監事開始尋求協助，以發展工會組織運作，並參與對外活動，除了參加臺

#### 工會顧問侯晴耀

侯晴耀擔任工會勞工教育之講師，當時他以白領且精於公司財務之形象著稱，在股票上市公司的股東大會上，利用股東身分以犀利言詞質詢事業單位各種經營、財務問題，以達成工會訴求，取得戰果。有別於一般在勞資爭議的範疇中進行協商及採取爭議行為，故為「股票工運論」代表人物。



北市產業總工會成為會員工會，也關切勞工事務，包括航空業納入勞動基準法第84條之一的討論，與聲援、關心各種勞動法令修法等等，都開始看得到這個工會的身影。

### 空服員之工會回憶錄

徐小潔(化名)1986年進入公司,當時臺灣的天空尚未開放,西北航空公司處於輝煌時期,1天2個航班,暑假時還要加班飛漢城(現為首爾),頂盛期1天有4個航班,她回想那時飛東京和韓國的班機天天超賣滿載,然而那樣的盛況現已不復存在。

小潔大刺刺的個性讓她在進公司不久就被選為工會理事,但在工會組織尚未正常運作的年代,她的工會經驗是痛苦的回憶,「當時我只是單純的大炮性格,覺得有不對的地方就會講,不知道什麼叫『忍氣吞聲』,覺得主管給我的考核不合理,就會去問為什麼,大家以為我敢爭、不是乖乖牌,所以就選我吧。坦白說,那時候我也沒有什麼全局的觀點,更不是工會的核心,所以工會的運作我都不曉得,那時會員問我工會的事,我都沒辦法回答也不能做什麼,非常難受,所以當完一屆理事就沒有再當。那時候工會運作真的很不透明,都是由理事長主導,什麼會議誰來參加、哪些人不必來就不通知。

印象最深刻的是,當時工會除了理監事之外,還會另選一個『談判代表』,因為資方代表是美國人,所以選談判代表會選英文好的人,我記得每次要跟資方談薪資,我們理監事不是進去會議室一起開會,而是要待在樓下等理事長和談判代表進去與資方代表談完之後,再回來跟我們說談判結果,工會理監事根本無法去向公司為會員爭取些什麼,這跟後來(2006年以後)工會都是全體理監事一起討論決策、一起行動,是完全不一樣的。」

關起門的會議室、高不可攀的理事長與談判代表,這些舊工會的記憶成為她腦海中的一個小碎片,但隨著公司與工會的消失,再次深埋於歷史之中。



2001年11月8日西北航空工會前往勞委會（現為勞動部）陳情，抗議資方用外包取代正職員工，是非法裁員的手段。當天北市產總各會員工會共同前往聲援。



沒有天上掉下來的權益

(圖片提供 / 臺北市產業總工會)

## 與北市產總一路走來的血淚史

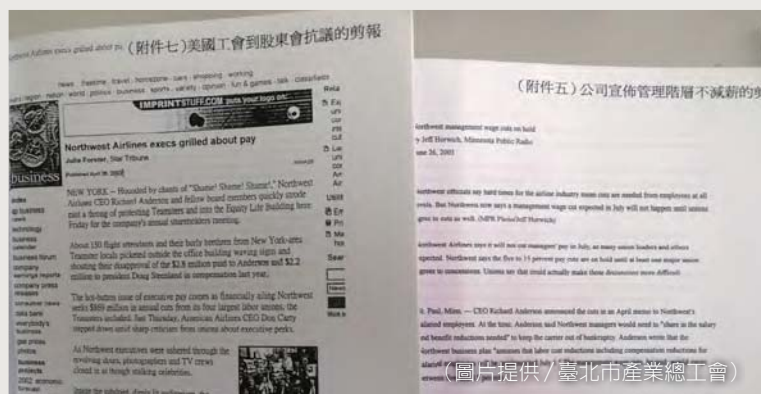
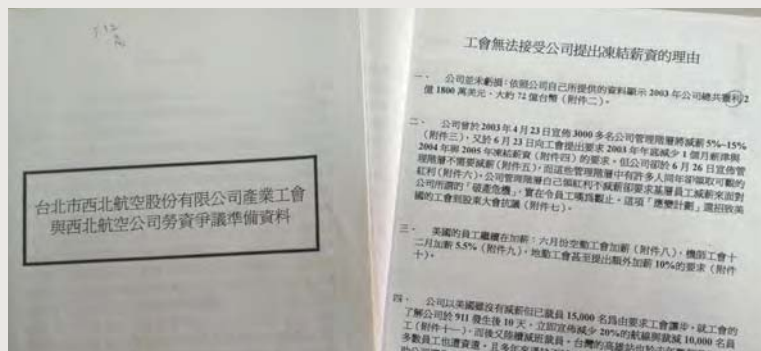
臺北市產業總工會（以下簡稱「北市產總」）成立後，一直致力於推動會員工會的勞工教育活動，西北航空工會也積極參與其中，針對北市產總旗下的日航工會、西北航空工會、國泰航空工會等，辦理行業性勞工教育與會務交流活動。在西北航空工會歷經的幾次重大勞資爭議中，都有北市產總參與及協助之紀錄。包括為了讓工會運作正常化、爭取會務公假、會員參加工會辦理的勞工教育之給假方式，都必須與資方纏鬥數年才能解決。

像是過往空勤會員係利用未值勤的時間上勞教課程，但因非屬工作時間，公司不願給予公假，然而在北市產總的協助下，終於讓公司同意空勤會員得以總工時的方式來計算出勤，使上課時

間也能計入工時，和地勤會員一樣可以得到合理的公假，同時也順利與資方取得最終協議，讓工會會務得以獨立，不再受資方牽制與審查。

像是2003年西北航空公司企圖以2001年的911攻擊事件進行大規模裁員，工會印製了一本又一本的勞資爭議準備資料，與北市產總一起開會，討論因應之道。

在2006年機場劃位組外包裁員之勞資爭議中，亦由北市產總代為製作新聞稿，並動員所有會員工會一起聲援，不讓西北航空工會孤軍奮戰。



工會蒐集了美國總公司在911攻擊事件後，針對高層不減薪與美國工會到股東大會上抗議之新聞資料，並整理出各項數據，準備應對臺灣分公司資方的裁員計畫，以保障工會會員之權益。





(圖片提供/ 臺北市產業總工會)

2006年西北航空工會及其他工會會員，一同參與北市產總針對臺北市長選舉勞工政策問題辦理之遊行。

會的力量，在會員與非會員間的權益及福利上努力突破，增加會員福利項目，以拉近藍白卡員工的差別待遇，盼能突破這個藍白卡封鎖線。



### 什麼是藍白卡

在西北(達美)航空自主化的過程中，一直有一個強大的關卡，就是公司裡存在著「藍白卡」制度。什麼是藍白卡呢？就是員工的出勤卡分成藍色和白色，這不單只是顏色的差別，而是背後有著嚴重的差別待遇。「如果是白卡員工去看病，公司會付掛號費與部份負擔。這還只是小地方，更甚者為，一般員工搭乘公司的飛機，需付大約幾千元的服務費，但白卡員工則完全免費。而且白卡員工上、下班不必打卡，更不用說在其他福利方面，白卡員工的待遇都是比較優渥的。」



2001年常務理事江志昌（左）與理事吳培哲（右）代表西北航空工會，與北市產總一起到行政院參與抗議勞基法修惡活動。

團結之路

臺北市工會故事



## 勞資關係翻轉與推進

（圖片提供／臺北市產業總工會）

### 老闆，請你講中文

回想起剛接下工會的階段，江志昌覺得沒有會務公假、沒有工會辦公室，甚至淪為有心人士升官的跳板，這種徒具形式的工會又有什麼意思？因此他極力想擺脫這個窠臼。「以前跟公司談判都要用英文，所以有些人英文不好就不敢當幹部。說實話我的英文不是很好，聽是聽得懂，但要花時間去理解、轉成中文，接著還要思考怎麼回應，再轉成英文說出來，這對我們是完全不利的談判方式。我當常務理事之後就跟公司說，跟工會談判要用中文，你要講英文可以，但我們要講中文，如果堅持講英文請你們自己找翻譯。」後來勞資協商時，工會就一律以中文發言，資方代表則是講英文，並自行準備翻譯人員來與工會進行談判。

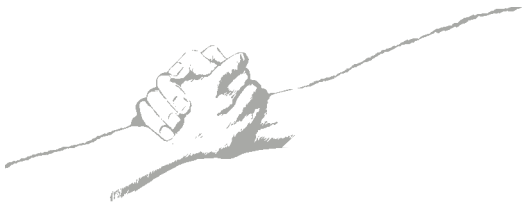
## 我們一起不搭交通車

女性夜間工作一直是航空業違反勞動基準法的項目，當然西北航空也不例外。記得剛接手工會時，江志昌曾數次向公司反應未經工會或勞資會議同意，夜間10點至清晨6點是禁止指派女性工作，但公司卻不予理會。「我說了很多次，也發文非常多次，公司都不理我。工會就跟女性會員說好，第2天早上6點之前的交通車都不要去搭，即便要自己花錢搭車上班，也不要上去6點之前的班。結果大家真的都沒有去搭交通車，公司嚇到了，他們完全沒有料到會有員工集體反抗公司這種事情。」工會成功帶頭反抗，這是勞資關係中史無前例的事情，也順利爭取到與公司談判的地位。

## 避開911裁員攻擊祕辛

2001年美國發生911攻擊事件，整個航空業都受到影響，西北航空美國總公司宣布裁減30%的人事支出，裁員原則之一是年資未達半年的人優先裁減。而當時的人事經理是剛從國產實業跳槽過來的，剛進公司不久，想當然他也會希望能在這個公司待久一點。江志昌像是在賭桌上玩吹牛一樣，故意抬高姿態，「我不跟你談判，因為你是接下來會被先裁掉的人員，所以等確定的繼任經理來了我才談，跟你談沒有意義。沒想到他真被我唬住了，我就跟他提了一個方案，應該把客運部Check-in櫃臺的高層主管先裁掉，那些人都是資深又高薪的人，裁撤他們就能達成總公司的目標。」這樣工會也可以保住更多會員的工作。

因為是外商公司，即便是臺籍高階主管也是受僱者，只要能讓他達成公司要求，又能保住他的位子，何嘗不是一個自保的方案，加上人事經理剛進公司，沒有什麼人事包袱。結果那次的裁員風暴，工會毫髮無傷，沒有一個會員被裁掉，事情傳出後，其他部門的督導和經理都擔心如果不加入工會，不知道什麼時候會死在工會手裡，所以馬上申請加入工會。



### 經理、委任經理人，終於搞清楚

勞工退休準備金監督委員會副主任委員吳培哲說起參與工會的原因，除了是和工會理事長江志昌的交情與信任之外，重點是他體認到資方製造不同部門間的矛盾，大家為了搶奪公司給的利潤相互衝突，而工會也陷入這樣的陷阱之中，工會理事也為了自己或所屬部門在爭取，「以前的工會沒有集體意識，大家都被分化，所以改造工會需要有一個團隊而非個人，所以我決定參與工會。」，從完全不懂的門外漢開始到處學習、挑燈夜戰。

後來工會選出勞工退休準備金監督委員會的工會代表，吳培哲擔任副主任委員，「以前勞工退休準備金提撥嚴重不足，副主委的印章都是公司保管，我接手後要求應依法提撥，退休金發放也要經我們審核、蓋章才能領。」但因為新手上路也曾發生過烏龍事件，以前在外面上課時老師有提醒，勞工退休準備金只能發放給勞工，如果是資方的委任經理人（註）退休，不能從勞工退休準備金領退休金。「那時公司財務經理與空勤經理要退休，我認為他們是委任經理人，堅持不蓋章讓他們領，因此被罵得非常慘，後來再請教顧問才知道是我們搞錯了，那次算是上了一課。後來遇上跟公司談判裁員的議題，我們表示工會願意蓋章，但要求那一波的裁員要先裁白卡，不能裁到工會會員。」



副主委吳培哲

註：委任經理人之定義為何？事業單位之經理人依公司法所委任者，與事業單位之間為委任關係，其受任經營事業，擁有較大自主權，與一般受僱用勞工不同，故依公司法所委任負責經營事業之經理人等，非屬勞動基準法上之勞工（勞動基準法第2條及公司法第8、29、192、208條）。



## 尋覓工會的一席之地

(圖片提供 / Pixabay)

### 屬於勞工的退監會與職福會

對於工會一直處於沒有辦公室的「流亡」狀態，江志昌一直非常在意，趁著一次爭取調薪成功，他在會員大會中提案，把工會會費從每個月200元提高至450元，但因為會員人數的限制，如果要去租一個獨立辦公室，以工會會費支付租金顯然不足。因此，他體認到不能單單只靠工會，還要拿回屬於勞工的委員會，整體工會組織上軌道才会有力量。

江志昌接手工會後，首先要求勞工退休金準備監督委員會（下稱退監會）和職工福利委員會（下稱職福會）的委員，不該由公司推派，而應依法選舉，尤其是法定勞工代表人數不得低於三分之二，自該由工會以選舉的方式從會員中選出委員，並在委員會中推選主任委員、副主任委員，讓退監會及職福會發揮真正功能，以保護勞工權益。

在這之前，公司把職福會當作一個小金庫在使用，工會會員去申請福利補助時經常被駁回，而非會員的申請就照單全收，宛



## 團結之路

臺北市工會故事

如黑箱作業。工會自主化後，公司仍未將職福會帳款移交給依法成立的委員會，所幸工會以三分之二代表席次取得主導權，透過找出過往職福會運作的重大疏失向公司施壓，公司才連夜整理帳目，把帳款及業務交由工會推動，職福會得以正常運作後，員工福利大幅提升。

即便達美航空在臺灣每天只有1班飛往東京的航班，但依法提撥的福利金卻可大大提高員工福利項目。「我們的員工福利絕對是全臺灣航空公司最好的。比起C航好太多了，即便他們的航班和會員人數非常多，但是福利跟我們沒得比。他們只會辦尾牙抽獎，可是怎麼會有人用自己的福利金辦公司尾牙和摸彩，公司尾牙不就應該用公司的經費嗎？」工會接手職福會後，把以往分不清是公司活動還是員工福利的尾牙改成員工餐會，要吃什麼、在哪裡辦都由員工自己決定。並新增各種福利項目，生日有6,000元禮金，員工進修時，可補助一半學費，1年最高可以申請8,000元，加上三節獎金，1人每年就可以領超過2萬元。此外，工會與職福會合辦勞工教育課程時，一定選最好的飯店，讓大家在最好的環境下接受勞工權益教育。而工會也巧妙地與職福會業務配合，租下獨立的辦公空間，作為提供會員休閒服務的場地，也讓工會終於有了辦公室。



(圖片提供/臺北市產業總工會)

善用職工福利金，在優雅舒適的環境中辦理勞工教育及員工餐敘，是工會與職福會合作之重要活動，除了讓會員了解勞工權益，並感受到自主工會對提升員工福利的重要性。

2001年11月8日西北航空工會前往勞委會（勞動部）陳情資方用外包取代正職員工事件。



(圖片提供 / 臺北市產業總工會)

## 工作權保衛戰

### 空服員的美麗與哀愁

航空業受僱者的工作權主要操之在資方的經營策略，包括使用外包、航站的增設與裁撤，這些都隱含著對薪資成本的考量，工會在這個工作權保衛戰中，奮戰到最後一刻，雖然最終不敵公司從臺灣撤站的終極命運，但過程中也留下重要的成果。

1986年進西北航空服務的空服員帑齡，回想當初進公司要考試5次並不容易，但待遇有2、3萬元，比起自己之前當行政助理的薪水8,000元高出許多，所以為了進航空公司工作，她還特別去補習班上課。當時臺灣分公司的空服員只有4、50位，但是過了半年，公司開始密集招考空服員，新進人員一直進來，自己一下子就變成資深空服員了。



而1991年進入公司的鈞緯補充，臺灣分公司自1989年到1990年，1年招考4次空服員，招考人數採大班制，新進人員都在亞洲地區，所以在亞洲當地進行訓練，惟自1991年開始，每次的招考人數減少一半，但是1年招考8次。因為學員人數變少，所以訓練基地就改在美國總公司當地。這樣一路下來到了1995年，臺灣分公司的空服員人數達180名。

當時西北航空在亞洲各地的空服員薪資水準高低排序，以東京最高，接著是首爾、香港、臺北、新加坡、馬尼拉、曼谷。但在1995年那時，因為菲律賓工資低，公司在馬尼拉站一口氣招考了100名空服員，並要求裁撤亞洲其他各站的空服員。臺灣分公司被要求裁員77名，其實這是過度裁員，但當時工會還未自主、無力反抗，導致工會空服員會員人數大減。

當時是新進空服員的國君，回憶起那段裁員過程像是驚異奇航。「我在公司很資淺，所以班表都排到很辛苦的那種，有一種班表是連續8天都在亞洲各地飛來飛去，到了第8天才飛回臺灣，雖然美商航空公司的班表已經很人性化，中間會排休假日，但是你常常沒有辦法在家裡，就算想好好談個戀愛也很難，到了適婚年齡想有個穩定交往的對象也沒辦法。那時候跟我同期進來的空服員原本有14人，到了那年只剩下4個人，連我也有準備要離開了。」這個重大裁員風暴搞得人心惶惶，因為美國空服員工會爭取到的裁員原則是，如果是強制裁員會從資淺員工開始裁起，原已準備接受裁員命令，離開自己一心嚮往的空服員工作，沒想到公司為了順利達成裁員目標，提供了優厚的裁員方案，反讓許多



(圖片提供/臺北市產業總工會)

達美航空發給服務滿30年空服員的紀念章。

資深空服員主動提出申請。「結果我反而因為太資淺沒有排進名單裡。後來班表慢慢變得比較好，結婚後老公和家人都十分支持我的工作，也就穩定下來了，因此我很慶幸自己當時留下來。」國君笑著說自己多麼喜歡這份工作，但因為每次裁員都先裁資淺員工，即便有25年的年資，卻是臺灣分公司裡第4名資淺的。

### 機場劃位櫃臺反外包抗爭

2006年，西北航空以美國總公司進入破產程序為由，將中正國際機場（現為桃園國際機場）內的劃位組櫃臺員工全部資遣，將工作外包給華航。這樣的消息傳出來之後，工會在公司正式發出資遣通知前，立刻到勞工局申請勞資爭議調解，希望爭取勞資爭議期間的「冷卻期」，讓公司暫停裁員計畫，與工會好好進行協商。工會極力爭取工作權的最大基礎在於公司一直有使用外包人力，如因虧損或業務緊縮導致工作量減少，那也應該是收回外包工作，優先保障正職員工的工作權，裁員應該是最後手段，而非放任公司無止盡使用外包人力來取代正職員工，更何況劃位組的工作並無因為總公司破產及虧損而消失，每日還是有1班飛往東京的航班，劃位櫃臺的工作仍需有人做，只是公司要把這個工作外包給同是天合聯盟的華航。

工會對同屬天合聯盟的華航公司也提出抗議，這種資方集團相互圖利的外包系統，事實上是扼殺勞工的惡劣手法。然而那天西北航空工會的抗爭，卻沒有受到同屬「航空工聯」的華航工會聲援，華航工會反而跑到第一線反嗆西北航空工會。

工會除了向主管機關臺北市政府勞工局（現為勞動局）申請勞資爭議之外，並史無前例地在中正國際機場內進行員工綁頭帶抗議行動。由於機場為管制區，工會此舉讓航警十分緊張，也對公司造成壓力。



## 團結之路

臺北市工會故事



(圖片提供 / 臺北市產業總工會)

2001年11月8日西北航空工會前往勞委會（現為勞動部）陳情，工會理事王金玲手舉抗議海報。



(圖片提供 / 臺北市產業總工會)

2001年11月14日西北航空工會前往華航公司陳情抗議。

在這一連串的抗議行動後，資方曾經提出和解方案：西北航空裁員後，由華航回聘願意繼續工作的員工，但華航承包後的員工薪資比原本低，所以由西北航空補貼1萬元，作為薪資差額補償。但這樣的方案只是突顯了外包後勞工的薪資待遇不佳，所以



(圖片提供 / 臺北市產業總工會)



(圖片提供 / 臺北市產業總工會)

2001年11月15日西北航空工會突破航警和資方保全的防線，在機場櫃臺史無前例的進行穿工會背心、綁頭帶的抗議行動。

並非公司有人力緊縮的急迫性，而是要借總公司破產的名義進行外包，以取得廉價的勞動力，員工更懷疑為何資方寧願付薪資差額，也執意要與華航簽定外包契約，這中間是否涉及不為人知的內幕？

工會與員工討論後，決定抗爭到底，且不惜提出訴訟，也不接受資方的和解方案。被裁員的20位會員中有18位集體提起訴訟，地方法院一審判決勞工勝訴，這對勞工和工會而言都是非常大的鼓舞。因為在美國總公司全球大規模的裁員行動中，只有這一次在臺灣受到如此嚴重的挫折，這讓臺灣分公司壓力相當大，但到了高等法院，竟然讓資方逆轉，甚至最高法院也判定資方勝訴。對於這樣的結果，工會和委任律師都無法接受，只能無奈地面對法院的判決。即便過程中，會員和工會都展現了強勁的戰鬥力，但最後卻輸給了法官而功虧一簣，一口氣被裁撤了20名會員，整個機場劃位櫃臺工作都被外包，讓工會元氣大傷。

### 力保貨機不來後貨運組的工作

2009年臺灣航站的貨機航班取消，原本的貨運組工作內容只剩下客機上的拖運行李，工作量銳減勢必面對裁員的命運，工會



## 團結之路

臺北市工會故事



(圖片提供 / 臺北市產業總工會)

在機場畫位櫃檯外包抗爭中，工會雖敗下陣，但仍撼動美國總公司。

的力量經過這麼多波的裁員風暴已大受打擊，但即便如此，工會還是要全力以赴為會員的工作權進行談判。起初是20個人要裁到剩8個人，最後是爭取到留下11人，江志昌無奈地表示，工會也只能儘量多幫會員留下工作機會，因為臨近的香港航站是每天2個航班，貨運部也只留用8個人，而臺灣只剩1個航班還爭取到11個人力，比香港還多，雖然清楚被裁撤的會員一定會不滿意、對工會有所怨懣，但這已是工會能力的極限了。

臺灣的西北航空曾改組為達美航空，許多員工也隨之轉換雇主，圖為曾主掌國際航線的西北航空所發行的悠遊卡。



## 工會華麗落下帷幕

(圖片提供 / 臺北市政府勞動局)

在1982年10月30日民生報中，有一則報導提到臺北市議員質詢社會局，當時西北航空臺灣分公司的員工待遇比日本、韓國低，五一勞動節不給假，未提撥職工福利金及女性勞工產假只給1個月，社會局應該出面解決。這時工會成立已滿4年，但在那個戒嚴的時代，工會面對這些問題，行動受到限制與壓抑，透過民意代表向市政府質詢要求改善，大概是工會能試圖努力的方式。在隔年1月的報紙中提到勞資達成多項協議，不過卻沒有提到細節內容。

再往前對照1980年工會大會手冊裡，提到的會員福利事項內容，包含職福金未提撥、尚未簽訂團體協約、女性員工未給產假而以留職停薪方式處理，這些都完全違法，到了1982年，雖然給與產假，卻仍未符合產假8週之規定。合法的請休假、依法提撥勞工退休準備金、職工福利金等，這些都不是天上掉下來的權



## 團結之路

臺北市工會故事

益，而是工會一步一步爭取來的。當然也反映了當時臺灣勞工法令缺乏執行力與資方漠視法令的現實。

回顧美商達美航空股份有限公司臺灣分公司企業工會之歷史，看到在國際變局中航空業勞工的命運—從西北航空到達美航空，歷經破產、併購與關站。最後，江志昌感慨地說，「至少這麼多年在工會的堅持下，不但未曾讓任何會員被減薪，還能在關站前以加薪後的薪資來計算退休金、資遣費。」而和他一起奮鬥多年的工會伙伴吳培哲在旁邊說：「這麼多年我們都苦撐過來，讓這個這麼小的工會功能發揮地淋漓盡致了。」

**西北航空台灣分公司歧視國人 市議員認有辱國格 促社會局以強硬態度出面解決**

【本報訊】美國西北航空公司台灣分公司對所屬中國員工給予不平等待遇，多位市議員認爲是嚴重種族歧視，有辱國格，並要求台北市政府社會局拿出強硬態度出面解決。

市議員王昆和昨天質詢指出，台灣西北航空公司不願與工會訂立團體協約，忽視我國員工應與僑僑利，與該公司在日本、韓國等地分公司給予職工的福利，形成嚴重的差距，願別在歧視我國勞工、漠視政府社會福利法令。

以年終獎金爲例，王昆和說：日本發六個月，韓國發六個月，台灣只發兩個月。

離職金發放，在韓、日工作一年以上每年有一個月至一個半月的薪金。但台灣區員工文字皆無。

退休金部份，日本、韓國退休工作滿十年即可退休，也是每年給予一至一個半月薪水；台灣區員工需工作滿十五年，還需以七五折計算。

員工全年所得是日籍員工的三分之一，韓國的三分之一。新進人員大約十萬一千元左右。

除此之外，王昆和議員表示：西北航空公司更漠視我國政府的規定。尤其是五一勞動節也不給假。而且福利金未提存不說，就連員工產假也只有一個月。嚴重剝削勞工權益。

陳水扁、康本木等議員也一致認爲這是嚴重污辱我們的國格，希望市政府社會局出面解決，以維護我勞工的權益。

(圖片提供 / 臺北市產業總工會)

民生報當年的報導紀錄。



(圖片提供 / Pixabay)



**Public Television Service Foundation  
Enterprise Union**

財團法人公共電視文化事業基金會企業工會  
— 堅忍 · 二十年磨一劍

## 財團法人公共電視文化事業基金會企業工會



1998年



7月1日公共電視正式宣布成立，並且同日開播。

1999年



公共電視企業工會正式宣告成立。

2005-2008年



工會積極參與各項不合理人事管理機制及爭議，如考核互評機制、五一勞動節休假案、考績制度。

2013年



因原住民族電視台將脫離公廣集團，工會協調後，讓98%的同仁移轉到原文會就職。

2016年



公視與工會簽訂團體協約，包括有新家庭照顧假3日、特別休假未休應折發薪資等事項，都優於當時的法令。



(圖片提供 / 財團法人公共電視文化事業基金會企業工會)

## 分配正義 · 繫於己任

### 財團法人公共電視文化事業基金會企業工會

成立時間 | 1999年

登記地 | 臺北市內湖區康寧路3段75巷50號9樓

會員人數 | 743人

1990年的5月，依據行政院核定的《公共電視台籌備委員會設置要點》，中華民國公共電視台籌備委員會（以下簡稱公視籌委會）成立，計畫3年內籌設公共電視台，其後並成立公視職工聯誼會。

但公共電視的建台過程並未如預期中的順利，甚至無法完成二讀通過。然而，政府已投注大量人力、物力與財力卻等不到建台，因而出現了「終止公視建台」的主張。

這時的公視職工聯誼會遂發起「拯救公視」活動，公視員工們自發性地在危機之下團結，不論是以展演、演說、發傳單等各種方式，就是要告訴社會大眾公視存在的必要性。立法院終於在1997年5月31日三讀通過《公共電視法》，但附帶決議要求公視在2002年7月以前，不可製作每日即時新聞。

1999年，公共電視產業工會正式成立。



## 開播初始 勞動條件危機四伏

(攝影 / 黃耀農)

1997年7月，在公共電視法（簡稱公視法）通過，董事會還未能依法組成的情況下，依立法院的附帶決議，原來籌委會期間的高層行政主管需全面去職，另行成立「公共電視台過渡時期營運規劃小組」（以下簡稱公視規劃小組）負責。當時公視規劃小組成員推選籌備會員工謝啓明、曾振明與周素妙3人，負責每個月與專家學者開一次例會，共同規劃公共電視使命、目的、節目策略及組織架構，並且在當時的員工代表堅持下，規劃小組歷次會議均以內部有線電視系統向全體員工進行直播，以使同仁對相關議題有所了解，此番作法更是開公視勞資雙方協商會議直播之先河。在歷經6個月，16次會議之後，「財團法人公共電視文化事業公視基金會」於1998年7月1日正式成立，並於同日開播。至此，公視走過了18年的建台風雲。

## 初創期 · 公視開播 工會創立

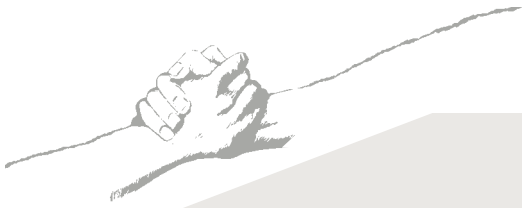
在歷經公視法立法的紛紛擾擾後，公視同仁深感若不成立工會，恐將無法以集體力量面對未來的挑戰，於是在謝啓明與其他先進的倡議下，公共電視產業工會正式進入籌組。依工會法規定，成立工會應有30人以上擔任發起人，經由時任大傳聯總幹事王芳萍女士的協助下，公共電視高達三分之二的員工都自願擔任發起人，在1999年1月14日，公共電視產業工會正式成立，並且就提供會所與代扣會費等工會運作事項與資方達成協議，並延續至今。

殊不知工會成立後，才是挑戰的開始，一再考驗公視工會的能力及其會員們的決心，其中以攸關勞動權益之人事制度為首要挑戰。工會認為合理公平的人事制度為維護公司營運與勞工權益的基礎，因此自創台以來，一直積極爭取並參與各個人事制度的協商，其中包含：

### 「人事三法」修正案協商

2003年公視基金會管理部門提出人事三法修訂案，經工會檢視，發現員工權益遭大幅壓縮，於是要求管理部門修改，但經過數次溝通，管理部門仍堅持己見，僅肯小幅度調整。對此，工會乃拒絕列席董監事會背書，並發表公開信予以譴責，後經董監事會要求行政部門與工會協商之後，管理部門始做出讓步。

所謂「人事三法」，係指公視基金會訂定實施的「薪資管理辦法」、「員工晉升及轉調辦法」與「員工年終績效考核作業要點」，三者互相連動，考績積點會影響晉升時間，進而影響調薪。公視基金會於2003年7月函「人事三法」修正草案給工會，公視基金會單方面強調必須修改「人事三法」，最主要的理由是，「讓員工晉升、調薪幅度更符合公平原則」。此後，工會應



公視基金會之邀，展開10次以上協商，但最重要的「考核等第積點」與「晉升門檻」2個問題，一直無法達成共識。



(攝影 / 黃耀農)

公共電視的成立，宣告台灣電視產業走向社會大眾。

修正前後的辦法比較如下：

修正前			修正後		
等第	比例	積點	等第	比例	積點
優	0-5%	8	特優	0-5%	7
佳	25-30%	5	優	25-30%	5
好	原則70%	3	佳	30%	3.5
			好	40%	2.5
待加強	按實際評估結果計算		待加強	按實際評估結果計算	-5

同年11月25日，公視基金會董監事聯席會卻片面通過員工「考核等第、人數比例及積點」等規定的修正內容，並公告於2004年1月1日起實施。工會評估「人事三法」修正案的通過，

很可能會使員工的勞動條件緊縮，因此去函公視基金會，要求新辦法實施後，全體員工每年能固定微幅調薪，工會方面提議是，「每人每年調薪800元」。管理部門回覆表示，原則上同意「每年微幅調薪」，但認為「800元」調薪標準，不足以說服決策主管及董監事會，應輔以其他參考數據，如物價指數、軍公教調薪幅度及服務業年薪成長率等。

在幾經努力之下，2004年5月25日第34次董監事聯席會議通過「員工薪資普調辦法」，日後參考物價指數、公務人員薪資等研議調薪幅度，月薪將逐年增加400至800元不等，因2004年物價漲幅頗大，公視基金會曾經依此微調機制，進行了唯一一次調薪。該次調薪之後，公視卻毀諾辯稱該辦法僅一次性實施，這個失信於員工的做法，種下勞資之間互不信任的導火線。

人事三法的另一項分歧點是「積點晉升門檻」問題，公視的人事辦法，邏輯是「考績換取積點、積點影響晉升、晉升造成薪資變動」。



(圖片提供 / 財團法人公共電視文化事業基金會企業工會)

薪資結構調整案說明會。中左為時任管理部經理吳昌融，中右為時任工會理事蘇啟禎。



雙方對考績積點看法的差異表列如下：

積點	原辦法	公視基金會修正版	工會版
1-5職等	14 (點)	12 (點)	10 (點)
6-8職等	14 (點)	14 (點)	12 (點)
9職等以上	16 (點)		

工會從照顧「大多數」與「基層」會員考量出發，指出大多數同仁考績落在「佳」與「好」等級，而「佳與好」等級者考績積點數既已縮減，因此較低職等（1-5職等）同仁的升等門檻，應調降至10點，較為合理，但管理部門認為如採用工會版，將導致公視基金會財務負擔過重。最後在公視基金會的片面決定下，考績積點辦法仍依公視基金會的版本通過實施。此片面決定，使勞資雙方在績效考核相關問題上，出現了更多的歧議。

### 「定期人員納編」與「人員進用準則」協商

2002年公視員工總數為579人（不含留職停薪員工），其中不定期契約同仁為347人，定期契約同仁為232人，比例約為6：4。定期契約同仁經年常態僱用，卻仍每年被要求重新簽約，引發「同工不同酬」的適法性爭議。在工會要求下，勞資雙方都認為有必要進一步釐清目前及未來，不定期與定期契約同仁的工作內容及勞務契約（勞動、承攬及委任）性質等問題，並明載於「人員進用準則」中。故於2002年6月起，邀請各部門主管針對各自部門內的員工職務內容逐一討論。勞資雙方原則上都同意除極少數工讀生外，公視基金會的定期契約同仁，其工作內容與期間，皆應視為不定期契約勞工。

2002年7月時，269位定期契約員工正式加入工會，工會會員人數由原有311人，增加為580人，同年10月工會理監事會決議成立專責小組，蒐集定期契約會員建議，並徵詢工會律師意

見，之後的10月30日，工會與總經理及管理部門就定期契約員工權益問題，進行首度協商，初步達成共識為，「員工若工作具繼續性，皆應視為不定期契約員工，在內部考績、職務晉升、敘薪標準、休假日數、資遣方式、退休年資與撫恤補償等方面，均一視同仁」。

同年11月，工會與總經理及管理部門就定期契約員工權益問題進行第2度協商。資方表示，自2003年起，全體員工進用、職等晉升與敘薪，一律適用「職務晉升、轉調及職等調降辦法」及「薪資管理辦法」辦理。無論是定期或不定期勞動契約，若公視基金會單方終止勞雇契約或不再續約，一律發給資遣費，依法退休者一律給付退休金。公視基金會時任總經理更表示，未來估算本會自籌款年成長率，換算人事費用實際增加金額，得逐年報請董事會決議增加編制員額。經2002年底第3度協商決議，自2003年起，依「人員進用準則」逐年將定期契約人員納入編制，公視多年來不合法的約聘定期人力問題終獲解決。

在「人員進用準則」正式定案公告後，200多位定期契約員工納編為不定期契約員工。不過工會原本強調，「人事進用準則」中應納入「人事審議委員會」機制，亦即將既有「人事評議委員會」之角色加以擴充，且半數以上為勞工代表，使「人審會」有權處理人事晉用、轉調、升遷、考核與申訴救濟等事宜，以補正公視基金會人事制度不彰，或因人設事造成員額膨脹，遇缺不補事宜，遭致扭曲人事正常運用的缺失，可惜當時管理階層誤認為工會欲介入公視基金會人事權，故未能同意。



2016年公共電視工會、中央廣播電台工會、中央社會工、華視工會等4家媒體工會聯合拜訪文化部，探討國家公共媒體治理政策。中立黑衫白衣者為文化部長鄭麗君，往右依序為文化部政次丁曉菁、公視工會理事長莊志成、理事程宗明、時任公視工會理事長王燕杰，餘為各友會幹部。



## 擴張期 公共廣播電視集團成立

(圖片提供/財團法人公共電視文化事業基金會企業工會)

隨著原民台、客家台及宏觀電視於2007年1月1日正式加入「公廣集團」後，工會即遵循勞工法令，一致決議開放原、客台及國際部新同仁加入公視工會，享有與原公視工會會員同樣的權利義務保障，也解決過去同仁礙於標案形式，輾轉遊走各台而無法加入工會的勞動困境，此次加入工會的同仁計有185名。

在此時期，工會除持續關注並參與各項不合理人事管理機制之改善外，也藉由五一勞動節休假爭議之調解經驗，開啓日後工會與公司簽訂團體契約之門。相關重要事記包括：

### 阻擋不完善的考核互評機制

2006年6月19日，公視基金會經董監事會決議通過「員工年終績效考核作業要點」，增加「同仁互評」機制：「依組別或者



(圖片提供 / 財團法人公共電視文化事業基金會企業工會)

公視工會邀約日本放送勞動組合 (NHK Labor Union) 中央執行委員長中村正敏訪台作正式交流，使雙方對台日公共媒體工會現況有進一步了解。右起為臺北市產業總工會理事長鄭雅慧、時任公視工會理事長王燕杰、臺北市產業總會總幹事陳淑綸、公視研究員陳慶立及中村正敏。

職務屬性分群互評，同仁互評後並排名，依排名結果換算排名得分，同仁排名得分佔權重30%。」也就是說，將過去完全由直屬主管考核同仁的模式，改為同仁互評估30%，主管評分佔70%。

工會認為此「互評」的設計存在以下問題：

### 1. 違反「權責相符」的管理原則

同事間並沒有從屬指揮關係，如今卻要負起對同組同事30%的考核責任，並成為主管對考核結果推卸責任的藉口。

### 2. 易流於以偏概全，造成同仁間的矛盾

因為同仁間沒有從屬監督關係，除了極少數搭檔工作互動較緊密外，大部分員工對同組其他人的工作內容與表現，通常只有粗略印象。如今，要求他們互相考核打分數，不但可能偏於主觀的「印象分數」，亦不利於團隊互動與良性競爭。

### 3. 評核缺乏一致性標準

儘管行政部門強調新實施的評核是「藉由直屬上司、部屬、同儕、自我評估等四個向度來進行」，但實際上標準與效力卻不一致。



## 自我評估 形同虛設

首先，行之有年的「自我評估」並未有效執行，同仁為自己打的分數形同虛設，最後決定權仍在主管。根據工會的調查，這也是同仁最不滿的點，但修正後的「年終考核作業要點」，對這個問題沒有做出任何改善。另外，新增加「同仁評鑑主管」的「逆評機制」，卻僅供「主管的主管參考」而已，且不公開。如果評核最後的決定權仍在部門主管（直屬主管考核完組內同仁，由電腦自動排序，名單送交到經理手上後，經理仍有權對同仁的等第作調整），那麼，為何單單強制「互評」佔30%分數，「自評」與「逆評」卻不佔分數？為何二級主管（含）以上可以免互評，而單單要基層同仁互評？過去常引發同仁抱怨不公平的「主管評核下屬」的設計與流程，為何不見有任何的檢討、改善？這樣缺乏一致性的標準，是偏向從主管的方便與利害角度來思考。

鑒於以上幾點，再加上行政部門與董監事會對工會的反對意見置之不理，工會特於11月8日舉行臨時會員代表大會，一致通過「不支持員工年終績效考核作業要點」的決議。在諸多員工的強烈反對下，公視基金會董監事會決議年終互評機制改採「試



（圖片提供／財團法人公共電視文化事業基金會企業工會）

圖為公視工會於2017年10月25日參與臺北市勞動檢查處辦理的亞洲職安衛新趨勢論壇，希望在傳播業的作業模式中導入職業安全衛生的觀念。

行」方式，也就是不強制執行，同仁仍可自願選擇評或不評，且不佔分數，僅止於參考性質。

工會最終在年終互評機制事件上獲得勝利，主因在於工會全體會員堅持專業共治與決策民主化的理念，在與會員代表大會充分溝通後，得到代表大會一致性的支持，才得以讓不完善的互評機制緊急煞車。

### 行銷部同仁申訴案與「受理檢舉及申訴案件處理要點」

此事件在於公視行銷部17位同仁，於2005年1月工會第3屆第2次會員代表大會中，透過書面連署提案，舉證申訴當時該部門黃經理管理風格與人格特質，令他們感覺不受尊重，與公視「人本」理念相違背。連署人表示，「希望管理階層仔細審察該主管的行事作風及領導能力，有無過當之處，是否適才適任……。」經代表大會討論決議，責成工會理監事會處理此案。

行銷部同仁申訴案在工會幹部居中奔走、協調、斡旋中，並且堅持維護申訴同仁的「程序正義」下，最後以該部門黃經理自動請辭收場，並且讓董監事會正視公視的組織文化與領導問題，進而促使公視基金會2006年9月修正通過「受理檢舉及申訴案件處理要點」（即內部申訴機制），以期保障專業自主及員工權益。

### 五一勞動節休假與團體協約的萌芽

2006年以前，每逢五一勞動節，公視員工皆放假1天。但2006年，行政部門先是公布要員工從「二二八與五一，擇一休假一天」，經工會去函提醒「二二八屬國定假日，本應放假」後，行政部門復又公告「2006年之五一勞動節，為尊重工會對該節日之重視，故仍實施休假，但於2006年6月3日（星期六）補班辦理教育訓練，並且將該日視為正常上班日。」工會不滿公視基金



會在法定假日要求勞工補班，在協商無效後向臺北市政府勞工局（現為勞動局）申請調解，要求資方依勞動基準法第39條，給付休假日出勤工資或擇日補休1天，若當日有請假者，請資方塗銷其請假紀錄。

然資方代表則主張2006年全年休假已達114天，資方實施調移之週休2日，有關「五一勞動節」當日，因尊重工會，故仍實施休假，惟調移至6月3日實施勞教訓練，且當日視為正常上班日。對於勞方所提出之要求，因雙方認知不同，資方無法同意，調解委員建議勞資雙方，針對休假日及休假日實施教育訓練等議題，簽訂團體協約，明定雙方之權利義務，以解決雙方之爭議，此建議獲得勞資雙方同意，調解成立。

從開台以來的各項爭議到五一勞動節的補班問題，令工會意識到，唯有簽訂團體協約，才可能從根本解決爭議，此後，簽訂團體協約成為往後歷屆工會的奮鬥目標。



（圖片提供 / 財團法人公共電視文化事業基金會企業工會）

2017年9月，全球工會聯盟亞太地區媒體與娛樂事業分部（UNI Apro MEI）執行委員會於日本福島舉行，公視工會積極參與海外工會結盟工作。後排左3為工會理事長程宗明代表出席。



## 成長期 勞資爭議 越演越烈

(圖片提供 / 財團法人公共電視文化事業基金會企業工會)

### 工會反對無配套的調整薪資發放日

公視基金會在2008年1月，提出變更薪資發放日的提案，欲將原薪資發放日從月初改至月底。由於月初發放薪資的作法已實施很久，公視基金會若遽爾把發薪日改至月底，將使同仁在首次實施的前1個月與當月，兩次發薪的日期間隔超過60天，造成同仁的家庭經濟產生危機，但公視基金會對此問題竟然沒有任何配套。工會列席代表在董事會說明，該提案屬變更勞動條件，應與工會協商。之後工會在3月15日對此議題舉行全體會員意願調查投票，開票結果以481票對117票，否決公視基金會變更發薪日的提案。

### 主管評鑑顯示基層不滿

工會自2005年3月起，每年都會由全體會員與全體主管辦理「主管評鑑」，這項傳統已經變成公視工會的特色之一。首次評



鑑是由世新大學傳播管理學系許人杰教授執行，目的在了解公視內部員工對公共電視所抱持的理念，並就目前實施的考核制度現況，進行員工滿意度意見的收集，希望藉由分析結果提供公視內部考核制度的決策與執行單位，用以進行更完善且合乎員工期待的規劃，促進勞資雙贏的局面。這個主管評鑑的做法一直是工會持續辦理的業務，自2005起至2018年已經累計了相當可觀的員工意見與主管表現，甚至可做出跨年度資料的交叉比對。像是在2005年開始的主管評鑑內容上，就可以看到多數同仁對於公視內部績效考核制度的不滿，尤其對逆評（向上考核主管）與互評（同仁間相互評核）更是明顯表達出不同意的態度。

自2008年起，因為資方對於勞動條件頻頻地單方面變動，造成勞資激烈衝突，致使工會於2010年時決議，首次把董事長也納入主管評鑑對象。該次調查結果顯示，有7成（70.1%）的受訪者不同意時任鄭董事長，能有效的監督主管團隊施政方向，有6成7（66.9%）的受訪者不同意時任鄭董事長思考具有前瞻性，並能適時下達決策命令，有6成8（68.4%）的受訪者不同意時任鄭董事長，能實踐當初就任時提出的政見以及對社會提出的承諾。在高階主管（馮總經理、鍾副總與郭副總）部份，對高階主管領導能力與管理能力的表現，負面評價之比例較正面評價高出許多，其中「我認為在他的領導下，公視能夠發展的更好」、「我認為在他的領導下，我能夠發展的更好」與「我認為他能賞罰公平、不偏心」這三項調查中，正面評價甚至不到1成。

## 考績制度變革的衝突

公視基金會在2008年3月時，由時任馮總經理提出修改當年度考績辦法之協商，請工會同意將員工績效考核由1年1次改為1年3次，工會則提出必須於績效考核時，同時實施主管評鑑，並實質列計20%做為主管考績分數，雙方取得協議，並送董事會

通過。待董事會通過上述考績辦法修正案後，馮總經理卻一反承諾，對於經董事會通過之主管評核佔20%的部分拒不執行，且要求再與工會協商，希望將主管評鑑改為文字敘述而不要列計分數，工會未予同意。

由於公視基金會違背協商結果，沒有將主管評鑑列入5月份績效考核，工會因此自辦主管評核，以80分為基本分，同時將主管評核的結果送董事會參考，同時公布在工會網站。公視基金會對新修正考績辦法中，主管評核佔主管考績分數20%的部分拒不執行，卻對評核次數改為1年3次依期實施。工會此時對公視基金會的失信表示強烈不滿，因此該年8月份辦理第2次考核時，再次行文公視基金會，要求依協商結果進行主管評核，但公視基金會沒有採納，工會於是將反對與抗議文字檔案分送會員，請會員將抗議文字複製並貼在自己的自評表上，以對公視基金會毫無協商誠信的行為表示抗議，以抵制該次考核，此舉獲得會員們的熱烈響應。

由於工會會員的激烈抵制，公視基金會於年度第3次績效評核前，再次祭出修改方案，希望將原來對「各級主管的評鑑」改成考核「直屬主管1人」的方式取代，且占考績分數10%，而如果員工對主管沒有進行評核，則視同給主管100分。

對於這樣荒謬的修改方案，工會自是無法接受，因此決議對第3次的評核繼續予以抵制。在這期間，工會除了在董事會反映馮總經理及其管理團隊違反董事會決議之外，工會並委任傳播學者莊伯仲與賴祥蔚，

(圖片提供 / 財團法人公共電視文化事業基金會企業工會)



同仁自製公視金鐘血汗勞工獎座。



在2008年12月辦理主管滿意度調查，除了將調查結果提送董事會外，並公告於工會外部網站。結果在第3次考評開始實施的第2天，公視基金會再次修改規定，將員工沒有評核主管則視同給100分的荒謬規定，改為給予基本77分。

但是自2009年12月21日起，繼續辦理當年度績效考核作業，工會也持續譴責公視管理團隊未依照2008年3月之協議，計算主管評鑑應占20%權重外，更質疑總經理可以連續2年不實施考核，員工卻需接受每年2次考核？況且當年年終暨績效獎金辦法尚未確定，為何先開始績效考核作業？

基於以上事實，除了明確顯現出公視董事會之失職與怠惰外，同時彰顯出公視行政管理作業的輕忽與紊亂。該年12月22日，工會臨時理監事會決議對公視董事會及管理團隊提出譴責，請公視董事會恪盡職責，直至12月28日時，臨時董事會執行對總經理與副總經理之考核，並督導行政團隊作業正常化。

在工會鏗而不捨的努力下，多年的爭議終於在2010年由新任曠總經理，在2008年勞資雙方協商結論的基礎上完成「績效考核作業要點」的修訂，主要改變如下：

1. 考評對象：員工考評主管之對象至總經理。
2. 考評方式：員工逆評主管佔主管考核成績權重15%。

## 自製貼紙抗議運動與高雄世大運事件

管理團隊為配合大新聞平台建置及新聞部遷回東湖事宜，大幅度遷動各部門辦公室場域，除了未事先與員工溝通外，計畫內容更是一再變更，顯示該次搬遷的事前作業不足，協調不充允，另外該計畫也決議取消公視B棟4樓的員工餐廳。

公視員工餐廳除了提供公視同仁較為平價的菜色外，也是一個多用途場地，舉凡提供參與錄影的來賓與觀眾歇息外，亦為工會辦理會員代表大會等重大集會的地方，而且公視附近的小吃店不多，此舉除了造成同仁用餐不便外，原有的多用途場地功能也沒有任何替代方案。經工會反映後，鄭董事長責成馮總經理召開空間規劃說明會，還因出席同仁太過踴躍而加開場次，會中同仁對基金會的空間規劃案大表反對，雙方無任何交集。

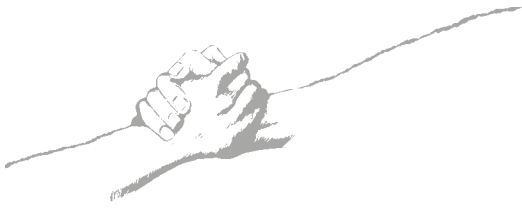
在主管評鑑的失信、空間規劃失當、總經理聲稱公視全體都是責任制的背景之下，工會於2008年9月臨時會員代表大會對於公視空間調整案的失當、主管評核的失信、賞罰裁量的因人而異、人事評議辦法覆議程序過度偏向資方，以及違法將公視全體同仁納為責任制等問題，由工會全體代表決議通過，提出「落實勞基法」、「保留B棟4樓餐廳」與「主管評鑑依協商計分」3項連署，著請公視基金會正視問題。

為配合前3項連署案，理事會決議發起「貼紙抗議活動」，由工會印製並派發此3項連署主題的相關抗議貼紙，呼籲同仁將這些訴求貼在包括衣服上等任何顯眼的地方。活動開始後，除東湖公視台同仁積極參與外，南下參與高雄世大運暖身賽的轉播同仁亦熱烈響應。但公視基金會無視於此為正當合法的工會活動，



(圖片提供 / 財團法人公共電視文化事業基金會企業工會)

公視工會參與2017年12月23日反對勞基法修惡大遊行，反對調降勞動基準，帶領著同仁，走過漫漫的抗爭路。



## 團結之路

臺北市工會故事

除東湖公視台內有主管以明示、暗示方法阻止會員參與外，南下從事高雄世大運暖身賽轉播的工作人員，因配合貼紙活動而遭管理團隊阻止與恐嚇，並調集外界工作人員待命，準備取代公視工作人員擔任轉播工作，並威脅將在事後懲處同仁，明顯打壓工會訴求，無視工會爭議權及言論自主。

### 運用網路連結會員 共同對抗不當管理

公視原於內部網路設立有同仁意見討論區，且可匿名使用，故同仁經常於討論區上針貶內部事務或提供建議，以策勵公視基金會，但馮總經理上任後衝突愈演愈烈，遂將原本匿名使用的討論區改為實名制。有鑑於同仁對公視基金會的不當管理需要一個發洩出口，並且為配合推動會員代表大會的

3項連署案，經工會理監事會議通過之後，工會遂在外部網站建置公視工會部落格，該部落格建立之後，獲得許多迴響，人氣旺盛，反成為各部門反應不當管理及反饋意見的重要媒介。

當時網站與部落格興起未久，智慧型手機尚未出現，且網路也未普及的情況下，工會運用網路初試啼聲便獲得巨大的成功，不僅能夠了解各部門的管理現況，也讓會員掌握工會的各項工作推展，外界亦循此一管道對當時公視的勞資爭議有所了解，成為內部監督、外部了解的一道機制。



(圖片提供/財團法人公共電視文化事業基金會企業工會)

▲記者同仁響應工會連署，進行貼紙抗議運動。

### 資方片面停止代扣會費 意圖瓦解工會

在勞資爭議紛擾不息的背景之下，公視基金會於2010年6月3日片面公告，自當年7月1日起，停止代辦工會會費扣繳事宜。

工會自1999年3月間，即與公視前董事長吳豐山協議，由公視代收工會會費，經前董事長同意，並應其要求造冊取得會員簽名同意，爾後新進人員則由人事單位逐一辦理，事已長達11年之久，歷經4屆董事長均信守協議。

但鄭董事長無視管理團隊，欲意破壞協議，僅為削弱工會力量，造成工會實質損害。且將有關拒絕履行工會會費代扣轉付事項，列為總經理執行公視基金會業務範圍，並稱行政團隊具行政裁量權可決定。本案經勞工局勞資爭議調解，因勞資雙方歧見過大，故無法達成調解方案。

事實上政府已於2010年6月1日完成勞動三法修法，待正式施行後，公視基金會不代扣工會會費的行為，恐成為違反工會法的「不當勞動行為」，眼見勞資爭議擴大，在10月份工會幹部與董事長召開座談溝通勞資之間迫切處理事項之後，公視基金會宣布自當年11月起恢復代扣會費，惟總計停扣時間達4個月，造成工會難以數計的損失。



公視工會於2017年召開第6屆第2次會員代表大會。代表著深耕民主、專業共治，藉由各項議題的公開討論，讓工會運作更趨成熟。



(圖片提供 / 財團法人公共電視文化事業基金會企業工會)

## 成熟期 工會運作愈趨成熟

### 推動勞工董事制度

促進產業民主與專業共治、提升公共媒體效能，一直是公共電視工會創建以來的努力目標。「公共電視法」規定公視董監事由行政院提名，經審查委員會四分之三以上同意，提交行政院長聘任之，審查委員會由立法院推舉11至13名社會公正人士組成。惟從實務觀點檢視，公共電視台董監事會之組成，成員皆來自外部各界，對於電視台營運實務並不熟悉，董監事會於議案討論、審核過程中，每每以行政主管階層之片面說法為憑，缺乏公視內部員工之專業意見輔助，導致決策品質不良，管理弊端發生頻仍，故應有內部專業員工進入董事會參與決策，才能夠彌補此一缺失。

綜觀其他各國公共媒體，設置「內部勞工董事」者比比皆是，且行之有年，核心精神在於落實「產業民主」與「專業共治」。此外，臺灣於2000年政黨輪替後，立法院修正通過「國營事業管理法」，明定國營事業董監事會官股代表，五分之一席



(圖片提供 / 財團法人公共電視文化事業基金會企業工會)

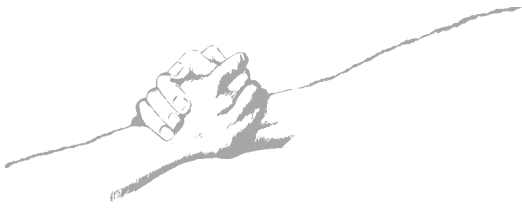
國際工會聯盟亞太地區 (UNI Apro) 於2017年3月在馬來西亞舉行會議，公視工會代表造訪友會馬來西亞Bernama TV 電視工會。

次應由工會指派。經驗顯示，此種產業民主與專業共治之模式，對於企業明辨管理問題、提升決策品質與營運效能，皆具正面之效益。

時值公共廣播電視集團（簡稱公廣集團）整合、公視法修法之關鍵時刻，工會希望新聞局能促成送行政院審議之公共廣播電視法中，納入增設「公廣內部勞工董事」之條文。當時新聞局對此表示認同，在修法前也願意以專業人士的身分，將工會推薦的人選提到審查委員會，若能通過審查，公共電視工會將有機會產生首位勞工董事。在這樣的背景下，工會在2007年8月舉辦了首次勞工董事選舉，共有周天麟、馮賢賢、瓦旦與蘇啓禎4人登記參選。經過全體會員票選之後，周天麟先生以高票當選。工會隨即將票選結果函告新聞局，但新聞局卻一反承諾，甚至沒有把全體會員票選出來的勞工董事提到審查委員會。

### 新聞局出爾反爾 否決勞工董事

時間推進到2009年政黨輪替之後，新聞局再次來函，希望工會推派2名勞工董事給審查委員會進行審查。工會在2009年7月進行了勞工董事普選，此為公視工會的第2次勞工董事選舉。本次選舉共有5人參選，投票率66.67%，當選人分別為黃榮昌與程宗



明。工會行文將以上2名推薦人函告新聞局，令人遺憾的是，新聞局最終僅提名程宗明1人至審查委員會審議，後經董監事審查委員會通過程宗明為第4屆8名增額董事之一。這也是公視工會唯一一屆的勞工董事。

因為公視工會勞工董事的法制作業（入公視法）一直未能完成，為釐清法制化前的勞工董事與工會之間的競合關係，工會推薦的勞工董事候選人皆必須與工會簽訂「勞工董事義務公約」，作為法制化前的過渡措施。其規範內容如下：



#### 公視勞工董事義務公約

- 一、親自參加本會會員代表大會、當工會邀請時需參加本會理事會，並提出報告，不得無故缺席。
- 二、共同推動本會會員代表大會、理事會決議。
- 三、如果在董事會有任何提案及相關議事事宜，應向理監事會報告討論，如有影響員工權利及福利之提案應通過理監事之決議才能提出。
- 四、應提供有關勞工權益、企業經營等相關資訊。
- 五、不得隱瞞董事會所獲資訊，但有關係業務機密及人事案之個人隱私資訊又無足影響員工權益者不在此涵蓋範圍。
- 六、勞工董事發表言論、主張或其他行為，應以不侵犯員工權益及不違背理監事會之決議為度。
- 七、擔任勞工董事期間，不得接受主管職務，乃至喪失代表工會會員資格；行使對主管任命與考核同意權時，應先與工會協商取得共識。
- 八、為保障勞工董事席次任內不得自行請辭，但若有違反本義務公約，承諾接受工會處置。

2010年8月，新聞局為進行公視第5屆董監事選舉，再次函請工會推派勞工董事候選人。本次有4位候選人參選，經由全體會



（圖片提供 / 財團法人公共電視文化事業基金會企業工會）

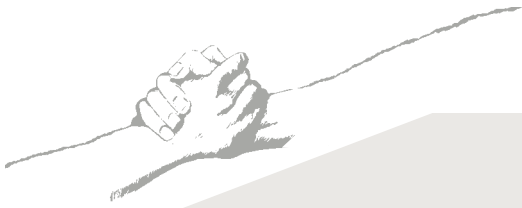
第5屆公視董事會在歷經2年難產後，文化部於2013年再次召開第5屆公視董事長候選人第3次審查會。公視工會再度推出由會員票選出的工會代表擔任勞工董事長候選人，卻遭到部分審查委員杯葛，因此公視工會等團體於審查會召開前，前往文化部抗議。

員投票，應投票數664票，投票率57.23%；投票率超過半數，本次選舉有效。（理事會決議的暫行辦法規定，投票率超過50%為有效選舉，若低於50%，工會將不推派人選）。投票結果為程宗明、黃榮昌分別獲選為第1、第2高票。依規定將2位資歷及政見影像檔案送交新聞局，供公視董監事遴選委員會進行遴選作業，最終在審查委員會時因有審查委員抵制，以致勞工董事人選遭到封殺。

## 新聞局、文化部置員工意願不顧

2016年6月15日文化部函請公共電視資方於6月24日前，推薦1名員工擔任第6屆董事候選人。這件事情荒謬的地方有二：第一是，勞方的勞工董事人選，文化部請資方推派，第二是，一個公平公正的選舉應該要有合理的選舉期間，文化部竟要求在發文後9日就必須推出人選，但事實上，在收到公文後僅剩不到1週的作業時間。

在工會提出強烈的異議後，最終改由工會辦理選舉。工會在極為緊迫的時間內傾全力辦理選舉，並以將近66%的得票率，選出王燕杰為該屆勞工董事當選人，但在7月22日召開的第6屆公視



## 團結之路

臺北市工會故事



(圖片提供 / 財團法人公共電視文化事業基金會企業工會)

工會於2018年8月19日、20日辦理會員勞工教育。

董監事提名審查會議中，再次被審查委員刪除。隨後文化部竟然再度行文公視，要求重新補提名，公視工會認為文化部置員工意志於不顧，拒絕再度辦理選舉。

產業民主的精神，一向是自主勞工團體持續推動的理念，在媒體集中壟斷的趨勢下，媒體勞動者參與治理，更是促進媒體專

業自主的重要關鍵。公視工會自創立以來，本著產業民主的理想，希望透過員工共同治理的精神，參與公視董事會的運作，勞工董事的產生應以勞工集體意志為重，而非以審查委員及其代表政黨的意志為先，此為產業民主的重要課題。倘若公視員工推選候選人時，必須先考慮朝野政黨的態度，就等於放棄專業自主的立場，審查委員及其代表的政黨，若無視公視員工的集體決定，亦無法得到社會的敬重。對於工會成員而言，審查委員及朝野政黨在反媒體壟斷與產業民主上，採取迥然不同的立場，實在無法自圓其說。



(圖片提供 / 財團法人公共電視文化事業基金會企業工會)

2012年9月1日公視工會參加反媒體壟斷大遊行。



(圖片提供 / 財團法人公共電視文化事業基金會企業工會)

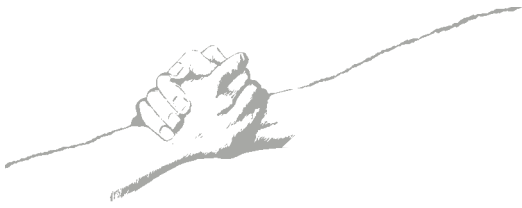
公視工會於2013年8月30日出席曼谷召開之全球工會聯盟亞太區會議。右起為公視工會理事程宗明、時任理事長王燕杰。

## 推展聯合組織與國內外結盟

在公視勞資關係激烈對抗的2010年，工會認為應該要積極的參與國內外同業的工會團體，藉由勞工運動的全面開展，對不斷下滑的電視產業勞動條件進行對抗並尋求對策。一方面維繫產業發展與勞動條件的平衡，一方面也借助組織的參與合作，來理解全球與台灣的電視產業勞動問題並交流經驗，在理事長謝啓明與理事程宗明的倡議下，公視工會首次以觀察員的身分參與了11月在日本長崎召開的UNI（全球工會聯盟）4年一度全球大會。

UNI約有145國的工會加入，是一個大型的國際組織，會員工會可依產業別加入各產業分部，在日本長崎舉辦的UNI年會屬4年一次的大會，每年各產業分部則會分別舉行會議。

全球性的工會聯盟組織很多，公視工會選擇UNI作為加入的對象，主要原因是全世界的公共電視工會幾乎都是UNI的會員並且隸屬於UNI MEI（全球工會聯盟媒體與娛樂事業分部），於此，公視可以得到更多的經驗交流，因此公視工會不斷尋求機會加入，成為UNI的一員。



## 團結之路

臺北市工會故事



(圖片提供 / 財團法人公共電視文化事業基金會企業工會)

2012年9月19日至21日，全球工會聯盟亞洲區媒體業勞工會議於吉隆坡召開。左起為公視工會理事黃榮昌、理事程宗明。

勞權意識的推進總是緩慢的，雖然自2010年起即以觀察員的身分參與UNI活動，但公視工會會員大會一直到2015年才同意工會加入UNI，成為繼中華郵政工會及中華電信工會之後，第3個來自臺灣的會員。在成為UNI正式會員之後，工會除了積極參與各項訓練與會議外，也持續參與各國反對政府刪減公視與公共服務支出，連署聲援韓國MBC、KBS及YTN工會罷工行動。

這些年以來，在會員代表們的鼎力支持下，公視工會不但成為台北市產業總工會轄下媒體工會委員會的一員，更成為UNI全球工會聯盟媒體與娛樂事業分部的一份子，與臺灣的媒體工會夥伴、全球的公共電視工會和其他媒體娛樂事業工會，及新聞從業人員工會有更多深化交流的機會，這對於幫助公視工會面對挑戰、提出對策都有非常重要的幫助。目前公視工會已經完成了與KBS、NHK以及新加坡公共電視工會的互訪交流，其中新加坡與NHK工會，亦曾分別到公視工會與會員進行面對面的經驗交流。

## 原民台員工移撥事件

2013年，因原住民族電視台將於2014年1月1日脫離公廣集團，原受僱於公視之原民台員工轉換受僱單位，其原有勞動條件包括薪資、年資及資遣等事宜落差甚大，為保障100多位同仁能在合理的勞動條件下順利完成移轉，公視工會代表原民台員工要求參與相關作業的協調會。

至2013年10月時，由公視聘用於原民台任職的不定期員工共有61位，公視擬於2013年12月31日終止勞動契約並結算年資發給資遣費，且依全年在職比例發給年終獎金，另35位派遣人員發給資遣費與年終獎金後結束派遣契約。

公視與工會都希望原住民族文化事業基金會（下稱原文會）參考2007年當時公視全數接納員工由東森電視台轉到原民台的做法，將原民台現有人力全數轉任到新成立的原文會。但是原文會表示無法承諾全數接收原民台現有人力，並且初期面試將以公視原民台不定期及派遣員工為對象，來進行一定程度篩選。

工會認為此次業務移轉係國家政策的改變，造成員工的工作權受到影響，並非是員工工作能力的問題，身為政府機關，在政



（圖片提供 / 財團法人公共電視文化事業基金會企業工會）

公視工會於2017年10月27日出席全球工會聯盟東亞工會論壇。左起為公視工會理事長張世傑、理事王燕杰、壹電視工會理事長鄭一平。



策改變的時候應充分考慮對勞工及其家庭的不利影響。原民台員工經公視培育多年，是具備足夠能力的傳播人才，且現有員工數與原文會計畫中的員額數十分接近，原文會應全數予以納編，對於最終沒有移轉至原民台的員工，公視應善盡雇主責任，在公視內部尋求適當職缺給予安置並提供教育訓練。

原文會表示，特別休假可以繼續累計先前年資，但薪資必須重議，現職組長級以下員工，薪資變動不大；主管級以上薪資將會減少。最後在與公視、原文會及原民會舉行多場協調會與公聽會之後，人員移轉作業在2013年底完成，98%的同仁順利移轉到原文會就職。

### 派遣人員納編

一般情況下都會認為，像電視台這樣的專業環境，應該沒有太多派遣人力的運用空間。但是以公視的情況來說，在其它5家無線電視台都沒有使用派遣人力的狀況下，公視不僅使用派遣人力做為臨時性的人力補充，後來更質變成為一種由公視面試、運用及管理，卻由人力公司為名義上雇主的「指定派遣」型態，並



(圖片提供 / 財團法人公共電視文化事業基金會企業工會)

2013年10月4日，時任公視工會理事長（紅衣者）王燕杰前往立法院協調原民台員工移撥事宜。



(圖片提供 / 財團法人公共電視文化事業基金會企業工會)

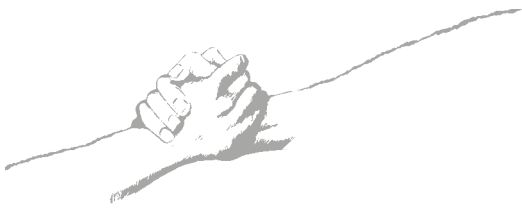
原民台員工移撥權益公聽會。

且在凍結人力的政策下，部分的派遣勞動力實質上取代了不定期人員的職缺。造成這種問題的主要原因有二：

- 1、法定預算20年來沒有增加。
- 2、配合政府政策，業務不斷增加，組織規模與人力亦不斷擴增。

## 公視1998年到2013年總體人力變化狀況

公視大量運用派遣人力的結果，致使派遣人力佔公視員額比重逐年增加，最高曾達到28%。派遣人員的使用伊始，係因限定為臨時性之人力運用，派遣人員所佔的員額比例與運用方式尚在合理範圍內，派遣勞動議題也未獲得太多的關注。但後來公視政策上對派遣人員的任用大幅放寬，員額佔比逐年攀高到25%，甚



至正式僱用的人力也用派遣遞補，派遣問題的嚴重性日漸浮現，並且產生了以下不良的影響：

1. 由公視招募卻由派遣公司任用的「指定派遣」模式，並不符合一般對人力派遣的定義。
2. 公視一方面凍結常態人力的進用，一方面以派遣人力擔任常態性的工作，等於變相減少常態性人力的僱用，也破壞了原本較為嚴謹的員工任用制度。
3. 派遣勞動造成僱傭關係的不確定，而為阻止人力頻繁流動的種種企圖，也對現有的人事制度造成影響。
4. 職場上因勞動條件不同所造成的矛盾日漸增加。

公視 1998 年到 2013 年總體人力變化統計表

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
不定期	340	349	329	334	330	348	553	555
定期人員	0	0	0	0	0	230	10	73
派遣	0	0	0	0	0	0	0	37
合計	340	349	329	334	330	578	563	665

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013/7
不定期	576	805	810	796	772	752	747	742
定期人員	34	39	31	2	4	8	4	6
派遣	46	71	158	176	191	202	214	199
合計	656	915	999	974	967	962	965	947

備註：1. 本表的統計人數係為公視、客家電視台、原住民族電視台合計。  
其中原住民族電視台已於2014年1月1日起交由原住民族文化事業基金會經營。  
2. 2004年，係因定期人員轉任不定期人員以致不定期人數增加。  
3. 2007年，原民台與客家台交由公共電視營運以致不定期人數增加。

由於法令對人力派遣業無明確規範，因此要解決派遣勞動的不合理存在，定要從團結勞工力量著手，而要結合勞工力量

則必須仰賴工會。但臺灣工會法令不允許派遣人員加入要派公司的工會組織，工會雖曾修改章程讓派遣人員得以加入工會，但成效不彰。

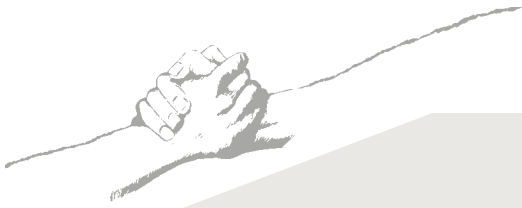
之後派遣人員工會成立，公視工會與派遣工會對於該如何解決公視內部的派遣問題存在著一些歧異。其中最主要的差異在於派遣工會認為，所有的派遣人員都應無條件轉為正式僱用，公視工會雖然樂見納編派遣人員，但認為董事會在遵守現有人事進用相關辦法的前提下，不應該以決議的方式處理人事問題，而是應依辦法或修改辦法，使派遣納編得以依法進行，以維護人力進用的公平性及依法治理的精神，且納編過程不得降低原有的勞動條件，未獲留用的派遣人員應有合理的申訴管道。最終董事會決定以現有制度流程進行招聘，未採修改辦法一途。

最後，在各方的努力協調之下，原有的148位派遣人員，除1位轉任不定期人員及11位自行離職之外，最後共有130位派遣人員轉為正式僱用，轉正職的比例約為95.6%。

## 團體協約開花結果

鑒於過往勞資爭議不止，工會體認到若無簽訂團體協約，難以穩定勞資關係，不利事業發展，故推動團體協約簽訂，遂成為工會全力以赴的使命。工會曾於2007年討論第1份團體協約草案，後來因為第4屆董事會的混亂治理導致勞資關係緊張而擱置。

公視工會的首份團體協約草案在2009年理事會審查過後，草擬完成並向全體會員提出報告及徵詢意見後，工會再次向資方提出集體協商要求，在2012年1月選出王燕杰、許恆慈、張孫正、趙幼誠、謝啓明及簡立易6位代表與公視進行協商，至此展開漫



## 團結之路

臺北市工會故事



(圖片提供 / 財團法人公共電視文化事業基金會企業工會)

公視工會與資方進行漫長協商，於2016年8月11日終完成首份團體協約簽訂。

長的勞資協商歷程。此一階段的協商也因為勞資雙方剛剛經過了激烈的對抗過程，互信基礎薄弱，經過了數十回合的協商，雙方歧見仍難以整合。



(圖片提供 / 財團法人公共電視文化事業基金會企業工會)

2013年2月公視工會協助派遣員工自主成立工會。

在工會百折不撓的努力下，又歷經5年漫長協商，雙方意見逐漸匯流，但對於工會堅持部分條文僅供工會會員享有，非會員不得搭便車，公視始終用難以管理為由拒絕。工會認為，公視多年來以不定期、定期、派遣或承攬等多種樣態招聘勞工，

並給予不同勞動條件仍然能夠進行管理，分類管理顯然不是主要問題，因此一度打算向勞動部申請不當勞動行為裁決，最後在勞動部王厚偉司長居間協調下，俗稱禁止搭便車的條款終於獲得通過。

2016年8月18日公視與工會簽訂團體協約，同年9月1日起生效，包括有新家庭照顧假3日、特別休假未休應折發薪資，及輪班人員每天休息間隔不得低於11小時等都優於當時的法令。

這份團體協約內容來自於多年勞資爭議處理的實務經驗，協商經驗則來自國內外會議參與、上級工會的指導以及工會團體的經驗交流。多年國內外交流與訓練不僅為工會完成首份協約，也漸漸的為工會培養出一批一批的工會幹部。

2017年雙方繼續協商新版團體協約，鑒於2017年底政府修改勞動基準法的過程中下修勞動基準，為捍衛勞動權益，工會要求提高加班補休的換休比例，以接近加班費的加成標準，在歷經幾個月的協商之後，2018年6月完成協商，2018年7月27日簽訂團體協約。



(圖片提供 / 財團法人公共電視文化事業基金會企業工會)

團體協約簽約儀式。左為時任公視總經理丘岳、右為時任公視工會理事長王燕杰。



(圖片提供 / 財團法人公共電視文化事業基金會企業工會)

## 展望期 永遠為未來做準備

不論是誰執政，國家對公共媒體的管制心態一直存在。甚至在某些政治人物的想法裡，一直認為公視是政府電視台。

公視工會一方面拒絕政治勢力成為公視的監督者，一方面也思考著公視的監督機制應該是甚麼？公民團體與社會輿論當然是重要且不可或缺的力量，但是難免霧裡看花，無法洞悉問題所在。經營團隊又往往基於自身績效表現的考量，對董事會不見得會提供全面而完整的資訊。因此，一個能夠對於公視領導階層誤失，迅速做出反應的自主性工會，對於健全公視體制格外的重要。

公視工會700多位會員一直以來深刻的觀察公視內部運作的問題，持續不斷地與經營團隊做反應與溝通，也一直以「產業民

主、專業共治」的理想自我期許。在公視組織健全時，工會將更能促進公視的良好發展，而在公視組織發生問題時，工會也一直發揮預警與支援的作用。甚且在第4屆董事會紛紛擾擾，董事相互假處分而致董事會完全癱瘓的幾年裡，因為公視工會多年來組織制度健全，以及公視員工的堅守崗位，讓公視依然正常運轉，渡過開台以來最嚴重危機。

事實上，不論是BBC、MBC或是NHK的工會都在其成立與發展的歷程上，有過重要的貢獻。公視工會自創立以來，除了持續盡力的改善職場環境與提升勞動意識之外，在全體會員承先啓後的努力之下，對於新聞製播公約、節目製播準則、主管評鑑、公視外部與內部申訴檢舉制度、員工代表列席董事會及一級主管委任制度等都逐次的建立起來。

這些行動裡面，還在努力爭取的，就是在公視董事會中獲得勞工董事的席位，讓公視第一線的媒體工作者，能夠藉由實務經驗，提供董事會更為完整且均衡的資訊，以利董事會做出更為周延的決策，並期藉由「勞工董事」參與公視董監事會，落實「專業共治」與「產業民主」的理念。



(圖片提供 / 財團法人公共電視文化事業基金會企業工會)

2014年3月18日，公視工會召開第6屆第1次會員代表大會，對議案進行表決程序。



未來工會除了持續維護會員權益之外，仍有許多的挑戰等著工會去面對、奮鬥，將來可能會面臨「客家基本法」所帶來客家電視台同仁的勞動權益問題，以及文化部醞釀的「公共媒體法」帶來公共媒體整併引起的衝擊與勞動權益問題。

而公視工會20年來的經驗證明，唯有繼續組織會員、傳播勞動意識、積極的參與勞工運動以及國內外交流，才能為工會培育一代又一代有能力的工會幹部，一起面對變局和挑戰，一起走向下一個20年。



(圖片提供 / 財團法人公共電視文化事業基金會企業工會)

公視工會的抗爭之路還在繼續，同志仍須持續努力。



## Union of Taipei Danan Bus

臺北市大南汽車股份有限公司企業工會  
— 自主 · 團結齊向上

## 臺北市大南汽車股份有限公司企業工會



1988年



成立大南汽車股份有限公司企業工會。



1997年



捷運淡水線通車後，大南汽車經營困難，工會決定與公司共體時艱。



2007年



工會協助19名站務員針對回收車管費事件，向公司追討應得加班費案，是目前最大一場勞資衝突。



2010年



工會爭取所有員工一律發1.5個月的年終獎金，記過不應該是核發獎金的唯一憑據。



2016年



爭取到休息日出勤加班費從原本的701元變為2,120元。





## 逆風翻盤 · 向陽而生

### 臺北市大南汽車股份有限公司企業工會

成立時間 | 1988年

登記地 | 臺北市北投區中央北路4段601巷11號

會員人數 | 360人

**大**南汽車股份有限公司成立於1969年，原屬裕隆汽車投資企業，在1977年由欣欣客運接管共營，1979年向國軍退除役官兵輔導委員會（簡稱退輔會）申請獨立營運迄今，現擁有42條公車路線，主要行經臺北市北區（北投、關渡、士林），東區（信義、內湖、南港）及新北市（板橋、土城、新店）。目前員工數近400人，其中汽車駕駛員293人。

在臺北市，大南汽車與欣欣客運是唯二具備軍方色彩的客運公司，背後的投資者同樣都是退輔會，是在軍方運作下少數的完全「自主工會」。



左起駕駛員翁清安、監事會召集人陳志忠、理事長鄧有明、站長常瓊、副理事長陳盛雄、副站長陳用生、站務員葉存國。

團結之路

臺北市工會故事



## 30週年 自主工會之路

1987年臺灣解嚴後，隔年報禁解除，工會、社團組織等如雨後春筍般冒出。於是在1988年的元月，大南汽車駕駛員周賢傳便與外部產業工會聯手，預備籌組「大南汽車企業工會」。周賢傳積極到各場站奔走、招募會員，致使消息逐漸傳開，當大南汽車高層聽聞此事時，非但沒有阻撓，而是要求取得籌組工會的主導權，並同時指派該公司「最會賺錢」的黃四正站長，負責輔導工會成立。

同年10月14日，大南汽車股份有限公司企業工會正式成立，除站長級以上的主管，其餘員工一概強制入會，然工會幹部雖美其名是由會員投票選出，但背後則是由各場站站長「欽點」優良駕駛出線，等於只有管理階層認可的勞工，才有資格擔任工會幹部。

現任大南汽車企業工會理事長鄧有明從第4屆即開始擔任工



在資方的扶植下，大南汽車工會於1988年10月14日正式成立。左圖為當時的大南汽車董事長牛同崙，至工會第1屆會員代表大會致詞。上圖為參與會議的會員代表。（圖片提供 / 臺北市大南汽車股份有限公司企業工會）

會常務理事，第9屆工會改制時擔任理事長。鄧有明強調，自工會成立以來資方從未干涉工會決策與行動，這也是30年來大南汽車之所以能保有一定程度的勞資和諧的原因，當然這和工會成立的過程有絕對相關。

### 資方輔導：民主協商 溝通順暢

「我們工會的成立，資方很誠意……像我們交通業，老闆非常反對勞工成立工會，來對抗公司，我們的公司是剛好相反，不但公司同意我們成立工會，而且還請專人指導，這就是我們目前為止勞資和諧的第一個要件」。

不過，鄧有明心裡也清楚，公司當初願意主動輔導工會成立，雖無一手掌控工會運作的野心，但其仍藏有私心，不全然是鼓勵員工投入爭取權益，主要仍是怕太多想要鬧事的人，欲與公司故意對立，到時恐怕造成兩敗俱傷的局面。



## 團結之路

臺北市工會故事

「雖然是資方輔導成立，但是很民主，從來不過問」，大南汽車勞資溝通管道一向保持順暢，每3個月定期召開一次勞資會議，只要跟勞工有關的權益，工會也可隨時找公司高層談；再加上大南汽車是退輔會的投資事業單位，具半官方色彩，公司不敢恣意觸法，產生勞資爭議的機率自然小。

隨著工會成立時間越來越久，有意願投入工會事務的基層員工也越來越多，因此也漸漸脫離資方授意，致使理監事選舉全面民主化，任何會員都可參與選舉，理事長更是由全體會員直接選舉產生，目前為止大南汽車工會可以說是已完全走向自主。



2012年，因工會法修正，大南汽車工會增設理事長，並舉辦會員代表、福利委員、理事長選舉，上圖為會員直接投票選舉理事長，選舉結果，由鄧有明當選第一任理事長（下圖左3）。（圖片提供 / 臺北市大南汽車股份有限公司企業工會）

大南汽車位於關渡的總公司場址。



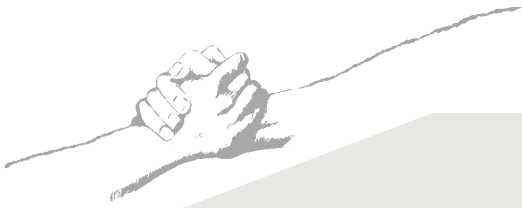
## 激烈一役 站務員追討加班費

攝影 / 黃耀農

大南汽車工會自成立以來，勞資關係長期都處於承平時期的，可直至2005年，時任陸軍副總司令陳金生退伍轉任該公司董事長後，隨即在大南汽車掀起一波改革，更釀成了工會成立後的第一場勞資對立場面。

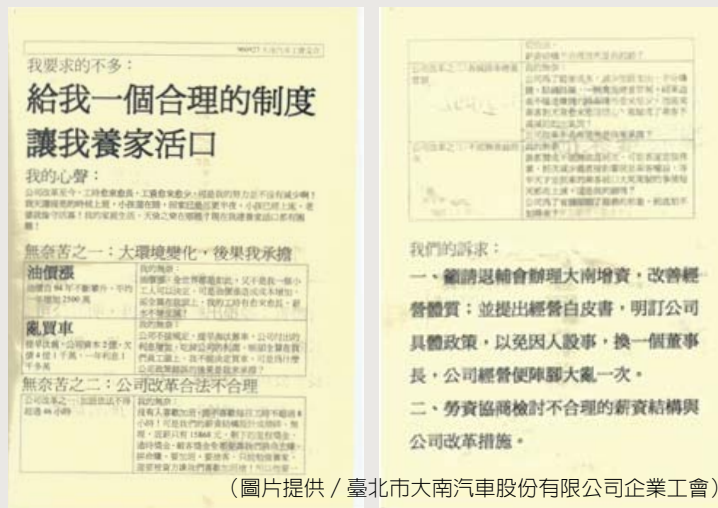
陳金生董事長為了償還公司先前積欠銀行的債務，故力行撙節，除了大幅度縮減員工福利外，更因組織內鬥花費巨資將公司據點從關渡遷移至承德路，以上種種行徑導致當時基層員工怨聲載道，進而激起勞資對立。這讓大南汽車進入了勞資關係最動盪的時代，時任董事長陳金生更成了工會幹部們口中，既懷念、又最可惡的爭議人物。

鄧有明回憶，公司成立的營業額才2千5百多萬，卻因大量購車，積欠銀行的利息就高達4億1千多萬。陳金生接任董事長時，公司的營運狀況一度幾乎撐不下去，轉賣傳聞甚囂塵上，在財務



窘迫的狀態下，當時公司與工會協商，提出兩大方案，一是重新調整公司薪資結構，二是員工薪水集體縮減2成，但變動太大，引起強烈反彈，最後兩方案都以破局告終。

「陳金生過來的時候，是我們公司最狼狽、欠銀行的債是最高的時候，欠了大概4億1千多萬，說來話長啦……前面那位董事長（指范宰宇）大量採購車輛，連車輛時間未到，也提前汰換掉，本來我們可以買的車子大概30輛，他要走的那一年就買了將近70輛」。



（圖片提供 / 臺北市大南汽車股份有限公司企業工會）

19名站務人員追討加班費案的訴求文宣

### 債務高築：協商未果 工會發難

面對債務高築未解，公司不得已選擇縮減、終止員工福利，於是各種名目的福利金陸續被削減，像是各場站的站務員，每個人每月管理1臺車，即可領66元車輛管理費（簡稱車管費），但是因為每個站務員管理的車輛總數各不同，所以車管費也各有不一，可公司最後就連車管費都收回，導致所有站務員勞務不同卻同酬時，終於引爆站務員們的不滿。

由於大南汽車站務員的上班型態是做一休一，出勤一日需做滿24小時，早上9點工作到隔天早上9點，才能休息一日，每月30天，上班15天，每月工時長達360小時，遠遠超過當時《勞動基準法》規定168小時的上限，可公司每月給付的加班費卻僅以45小時計算，長期「吃掉」站務員實際的工時與加班費。

最終此事件，在2007年時，由各場站的共19名站務員首先發難。站務員們先略過工會，私下連署串聯向公司追討應得加班費，但與公司協商未果，最後才委託工會出面，到臺北市政府勞工局（現為勞動局）申請勞資爭議調解，與此同時更透過大南汽車工會的上級工會臺北市產業總工會助陣，動員各基層工會擴大聲援，甚至已擬定對外召開記者會，企圖製造輿論向資方施壓，這是大南汽車工會成立以來首次，也是至目前為止唯一一次勞資關係嚴重衝突事件。

大南汽車工會副理事長陳盛雄表示，當時19名站務人員爭取的是2001年到2006年的「未休完特別假工資、延長工時加班費、例假出勤工資差額」。因站務員們與公司談判破裂，轉而尋求工會出面申請勞資爭議調解，經過4次調解會議，歷時將近5個月才達成共識，順利追討回加班費。

鄧有明也講到，當時勞資雙方鬧得很僵，工會已準備好隨時召開記者會，控訴資方未給付加班費，同時也製作500條黃絲帶，籌畫讓每個公車駕駛綁在頭上開車，吸引乘客注意，計畫帶動輿論風向。結果董事長陳金生派出一名特助出面協調，同時勞工局也明確指出大南汽車有違法的事實情況下，工會才順利替19



（圖片提供 / 陳盛雄）

為站務員追討加班費，是大南汽車工會與資方關係最衝突的一次，工會當時甚至製作了500條黃絲帶，預備讓駕駛帶上開車，引發社會關注。



名站務員追討5年的加班費，談判結果更溯及該5年內曾經擔任過站務員的所有同仁，總計該次追討案，大南汽車共償還了約93萬元站務員薪資。

### 抗爭勝利：排班333 會員欣喜

在此次站務員抗爭結束後，大南汽車一併建立了新的站務員排班制度，從原本的做一休一，改成「333」，3天早班12鐘頭，3天晚班12鐘頭，接著休息3天。鄧有明說，當時仍沒有周休二日，一個月頂多休8天，站務員改成333制度後，一個月可休息9到12天，逾時加班費照領且休假變多，該規定實施後，再也沒有聽到站務員抱怨的聲音傳出。

然而，在這場看似打贏的戰役裡，大南汽車工會並沒有獲勝的歡欣鼓舞，反而感到特別的憋屈。副理事長陳盛雄表示，「其實喔，你一直爭，爭到最後受傷的是整個大南的會員。已經得到便宜的是這幾個幹過管理員的，吃虧的是我們所有的會員，因為那一年我們完全沒有年終獎金……。」他笑著強調，其實嚴格來說，當年也不算沒有核發年終獎金，只是從原本的1.5個月薪資獎金，變成一個人僅領5,000元。「這是笑話啦，同業駕駛問說今年領多少，我們駕駛都給他比5個月，1個月1,000元」。

大南汽車在抗爭事件後的當年，隨即以沒錢為由，大幅度縮減員工年終獎金，由於站務員的職務性質，已算是各場站的管理人員，19名站務員成功追討到加班費，卻苦了200、300多個基層駕駛員、技工等，大家難免感受到自己「被牽連」，更有種相對剝奪感，導致部分會員因此怪罪工會無能。

而對於是職務具備管理性質的站務員率先挺身而出，而不是最多數會員的駕駛員發起，工會幹部們都大嘆可惜，這是工會成

立以來最大的一樁，本來有勞資爭議的應該就是駕駛才對，不是後勤人員，沒想到是他們先發難。

### 決策錯誤：減職工福利 搬遷費超額

在陳金生擔任董事長的動盪時期，除了站務員追討加班費、大砍年終獎金等福利，另外一項爭議就是他執意將公司從自家土地的關渡，搬遷到承德路另外承租辦公場地。

陳盛雄描述到，當時公司以財務吃緊為由，大幅度刪減員工福利與津貼，宣稱用以彌補財務缺口。但在頻頻喊窮要求員工共體時艱的同時，卻又執意花大錢，將公司由關渡原址遷往承德路，先是花費200多萬元的硬體裝修費不說，搬遷後，公司每個月須多支出45萬元租金，而且不到1年的時間，就因無法負擔高額租金，必須賠償近千萬元的違約金，導致公司再度遷到文林北路，每個月負擔18萬6千元繼續租房。



(攝影 / 黃耀農)

不論站務員、駕駛還是行政人員，每一個大南汽車的員工，都有權利拿到應得的薪資。



由於種種錯誤決策，讓時任副理事長的陳盛雄氣得以「基層員工」署名，寫了一封陳情書，狀告退輔會，只是該陳情書最後石沉大海，該任董事長陳金生也並未因此受到調查或懲處。直到2009年陳金生任期結束，由張昭禮接任董事長後，決議將辦公場域遷回關渡原址，終讓勞資雙方的緊張關係趨於和緩，慢慢恢復和平模式。



### 抗爭插曲

在站務員追討加班費過程中，也發生了一件讓工會幹部至今都無法釋懷的插曲。鄧有明提到，19名站務員裡，有2個人「窩裡反」，私下致電公司高層輸誠，解釋自己是礙於集體行動的壓力，才跟著加入追討行列，一方面又要求工會從中斡旋，最後這2人不僅拿回加班費，還有人因此升官當起站長，相當於兩邊得利。當時工會幹部們雖然心知肚明是誰「窩裡反」，但礙於種種關係無法公開說明，因此只好自己摸摸鼻子作罷。也因為追討加班費的行動者身分、後續更殃及全體員工年終獎金縮水，中間更有少數人兩邊得利，讓這樁工會成立以來最大的一場仗，始終蒙上一層陰影。



(圖片提供 / 臺北市大南汽車股份有限公司企業工會)

大南汽車現址位於關渡，後有山、前有河，在董事長陳金生的任內，被遷往承德路，直到下任董事長才又遷回。

大南汽車提供一處供工會成立會所。



## 衰退中求福利 勞資互諒 必要忍讓

(攝影 / 黃耀農)

於1969年成立的大南汽車客運公司，可以說是見證了整個臺北市大眾交通運輸業的發展流變，鄧有明說，過去曾有「馬達一響，黃金萬兩」這樣一句話，指的就是當時公車業的鼎盛時期。然而1997年捷運淡水線開通後，分流大眾運輸的乘客，公車業景況不大如前，首當其衝的就是行車路線與捷運淡水線高度重疊的大南汽車。

「大家說馬達一響，黃金萬兩，就是我們北淡線，當初沒有捷運的時候，從貴子坑出車，還不到新北投捷運站，整車就客滿了，那現在很慘，現在車子一開出去，位置能坐完就阿彌陀佛了……。」

過去臺北市公車巔峰時期一天運量高達220萬人次，現在跌到只剩120幾萬人次，且仍舊持續下滑中，只要捷運新路線通車，公車載客量就猶如溜滑梯般直直落。鄧有明認為搭捷運可以



掌控時間，搭公車就無法事前掌握路況等突發情形，加上搭乘捷運享有票價優惠，所以只要捷運路線多一條，公車載客數就會流失一條。

正因為大環境的衰退，讓大南汽車工會不得不保有高度危機意識，鄧有明不諱言地表示，大南勞資和諧原因除了當初公司支持工會成立外，還有因為公車業營運困難與公司體制的關係。

公車業的蕭條情形，每個駕駛員心裡都有數，因此工會與公司談判時，會以「公司給不給得起」的現實狀況為考量，避免兩敗俱傷，導致什麼都拿不到。與同樣是退輔會投資的欣欣客運工會比較起來，鄧有明自稱大南工會是「乖乖牌」。

「工會目的就是在爭取員工福利，我只要福利拿到，不管公司怎麼做，我不必跟你打鐵公雞吧，因為我該得的福利，你也給我的，當然錢是沒有一個人嫌少的，但是你要讓公司可以拿得出來，公司拿不出來，你說我要多少多少，只能勞資雙輸。」



(攝影 / 黃耀農)

公車業的蕭條，駕駛員與工會都心裡有數，談判時也會考量公司營運狀況。

## 資方特殊背景：無經營願景策略

工會細細追究大南汽車營運困難原因，恐怕離不開董事長、總經理全是退役將領轉任因素，由於退役將領轉任領的是固定薪資，且有一定的任期，在結束董事長或總經理任期後，皆可依法請領終身俸，其中因為任期只有4至5年不等，所以經營者通常不會規劃長遠的經營願景與策略，只待任期結束即可。

「退輔會的一些經營者是不怕倒，倒了他們拿終身俸，那我們老百姓是喝西北風，所以我們在做工會的時候，就特別注意這一點，他不怕倒……我也跟我們董事長說我沒有什麼跟公司唱反調的，但是你不能欺負我勞工，你該給我的福利要給我，我在爭取的時候，一定要看到你的財務狀況，合情合理下我一定爭取，你也一定要給。」

正因為公司體質特殊，所以工會每4年就要面對1次管理階層的更換，並且依據不同領袖的行事風格，重新磨合、接招，但才正培養好彼此默契的同時，又剛好需要改朝換代。

副理事長陳盛雄就曾感嘆，高層不斷換來換去，換一任新的董事長來就有新的規則下來，連駕駛員的制服都要跟著換，這樣公司怎麼有辦法永續經營？

工會強調，在大環境衰敗與公司體質的內外雙重限制下，員工能爭取到的、該享有的福利，工會也從來沒有放棄爭取過。鄧有明表示，若按照規定，駕駛員年終獎金須依據駕駛員表現核發，這表示一但駕駛員因闖紅燈、過站不停、被客訴等行為，遭公司記滿三個大過，當年度就無法核發年終獎金。可工會認為這樣的標準過於單一，因為駕駛載客量越大，客訴就會跟著增加，被記過的機率也會提高，因此工會爭取所有員工一律發1.5個月



的年終獎金，「記過」不應該是核發獎金的唯一憑據。

「表現普通不給公司賺錢，但他絕對不會犯錯，年終他甚至以可以拿甲，那賺很多錢的駕駛，最後卻只拿到2,000塊的團爐金，那這樣是不對的……年終獎金不能不給，至於給多少可以談，目前是給1個半月，表現好的話再給績效獎金，這是我們跟公司的談判。」

另外則是公車運價補貼款，全臺北市的公車業者裡，只有大南汽車工會堅持要將運價補貼款與薪資脫鉤，額外提撥給駕駛，讓駕駛可以明確在薪資條上看到自己領取多少補助金額，而不是全部混在薪資裡，薪資明細表理應條列出本薪、運價補貼款、津貼、獎金等明細。



(圖片提供 / 臺北市大南汽車股份有限公司企業工會)

隨著董事長換人做，大南汽車駕駛員制服也常常跟著換，圖為早期的駕駛員制服，融入軍裝風格，肩上繡有徽章，駕駛員開車時更須帶著大盤帽，較為正式。

軍式的圓盤帽一度是大南汽車駕駛員的象徵，現在多為一般棒球帽取代。

大南汽車工會監事召集人陳志忠解釋，因為駕駛員的薪水是論件計酬，薪水結構除了底薪，還有依據哩程、載客量核發的金額，薪水計算方式複雜，若是將運價補貼款跟薪資加在一起發，很容易經過3、5個月就被稀釋掉，因為駕駛一開始就不清楚自己



(圖片提供 / 臺北市大南汽車股份有限公司企業工會)

大南汽車後期的制服風格轉為明亮休閒。

的薪水結構，不了解總薪資是因為哪些款項相加才得出的金額，所以就算領的薪水最後變少了，駕駛員恐怕也看不出來是哪些方面減少，這也是為什麼工會堅持要「運價補貼款與薪資」分開計算的原因。

「市府補貼不是使用者付費，是經過議會編列預算的，萬一有一天預算不見了怎麼辦？你從薪水一扣回去，所有駕駛人心惶惶，是不是我們把這個部分脫鉤，薪水跟補貼款分開，我照拿我的薪水，補貼款4個月1次……全臺北市我們工會最聰明，所以說我們除了運價補貼款，再加上獎金，不算在薪水裡，1個月將近1萬。」

### 爭取津貼：中退、肇事全都包辦

公車駕駛上班型態分成單班、雙班，專門負責跑上下班雙尖峰時段的稱為「單班」，中午間隔的休息時間，駕駛就需要「中退」下班，避免逾時工作；雙班則是同一部公車由兩名駕駛分A、B班，一個人從早上5點開到下午2點、另一個人接班繼續開到晚上11點左右。



鄧有明表示，因為單班駕駛中間必須「中退」，當時大都會客運有給予駕駛中退津貼，大南汽車工會於是在2008年跟進爭取成功，中退時間通常約3至4個小時，中退休息時段，前兩個小時1分鐘算1元，第三個小時起1分鐘只算0.5元，等於駕駛若一天中退3小時，可領到150元的中退津貼，一個月算下來也有3,000多元，不無小補。

不僅如此，由於交通業難免發生車禍意外，工會都會盡可能提供資源。駕駛員發生車禍的那一刻起，工會接獲通知就會全程在旁協助，大南汽車工會更是所有公車客運工會裡，唯一設有「肇事保釋基金」的工會，其他客運業工會僅是成立互助會、互助金，但大南汽車工會則是採取預借駕駛3萬元政策，以解駕駛員事發後的燃眉之急，該筆款項之後會再從駕駛每月薪資扣除。



#### 肇事保釋基金專戶專款

鄧有明解釋，本會成立初期約1989年，因公司當時獲頒評鑑優良獎金，經工會主動與公司協商，同意由該筆款項中，按駕駛員數提撥每位1,800元金額，做為成立肇事保釋基金專戶專款，用以協助肇案人員保釋之用，若駕員離職，再把該筆錢退還，新進駕員則採取預繳方式。該筆基金成立後，每每在危急的關鍵時，都發揮莫大功能。

當駕駛員肇事當下，不曉得如何面對時，工會會有人從旁輔助，公司也會有法律顧問專門處理法院相關事宜，在正常情況下，處理車禍的是公司稽查，可稽查通常公事公辦，所以這時工會成員除了陪同駕駛員上法院、出席調解委員會外，還會在需要的時候，可以借出3萬元的款項，供處理雜事，讓駕駛員沒有後顧之憂。



儘管大南勞資關係堪稱和諧，甚至在2014年到2016年，3度獲頒勞動部表揚團體協約單位，然工會仍舊不會忘記職責，在必要的談判桌上「算計」攻防，依舊是錙銖必較，這一切全是因為工會背負的是所有員工的家庭幸福。

鄧有明分享撇步，通常工會要跟公司談福利的時候，都會先探聽公司財務狀況，並設定底線，而工會在談判時拋出去的條件，通常都是煙霧彈，不會是工會真正的「目標」。他強調，「欸我要這麼多，但公司一直砍砍砍，砍到最後喔，你要了解，最後那個就是我要的結果」。至於如何探問與掌握公司財務狀況，就需要分別擊破各個部門，反觀在談判時，工會的底線就絕不能被資方看破，若是被資方看穿，恐怕最後連底線都會爭取不到。



「很多事情勞資會議裡面沒有人敢講。比如問財務部門，到底今年能不能透露一點，我們大概可以拿到多少，透露一點、透露一點，先了解一下，再到業務部門問我們每個月收入大概多少，把業務跟財務部門的說法兜起來，看哪一個人在說謊，要一個一個去問，不要兩個一起問。知道以後就可以拿捏了。」

### 新法上路：互退一步 爭取合理費用

像是2016年年底，為因應一例一休新法上路，交通運輸業在加班費上吵翻天。大南汽車工會也身陷其中，為了跟公司協商一例一休加班費問題，工會共開了4次正式的勞資會議，外加私底下無數次溝通，雙方始終無法取得共識。

鄧有明說，當時公司只願意給出一天701元的出勤加班費，可是2016年規定基本工資時薪為133元，所以工會開出條件是以133元計算节假日的出勤加班費，但公司並不同意該方案，致使雙方在一例一休的加班費問題上僵持不下。

最後眼看新規就要上路，公司只好派出董事長秘書親自跟工會洽談，協商結果為勞資雙方決議各退一步，雙方同意以115元為計算基準點，休息日出勤加班費從原本的701元，爭取到2,120元，這比當初公司願意給的價錢，多了將近3倍左右。

鄧有明解釋到，雖然離工會目標的133元仍有一段差距，但這是雙方都可接受的結果，因為若是拉長戰線，工會也擔心公司累積過大壓力，導致雙方兩敗俱傷。工會最後決定見好就收，先拿再說，屆時臺北市政府的加班費補貼款核發下來後，再進一步跟公司討論如何補足到基本工資規定的133元。

然而，由於後來基本工資調漲至時薪140元，這與原先談判的

115元的落差又再擴大，於是工會內部又再一次著手討論此事。鑒於公司整體營運狀況不好，待市府的加班費補貼款撥下來後，工會是否有必要再爭取調整到140元？對於此案，目前身為工會理事長的鄧有明表示，自己沒有既定立場，而是保持開放態度。

「我們看情況啦，公司如果說願意，那大家皆大歡喜，不願意，他要講原因出來，原因如果跟我們了解的是差不多情況，那我們就象徵性調整，比如115調到120，象徵性地調一點，不一定要到位，讓公司的財務狀況有一個透氣。」

### 不能說的秘密：握有把柄 籌碼加大

大南汽車工會一路走來始終穩定遵守「務實」路線，以不躁進爭取權益為宗旨，優先以公司有能力負荷，做為爭取福利的首要考量，再伺機而動。當然，另一種狀況有可能是，工會發現了

公司不能說的秘密時，不會在第一時間選擇大聲譴責，而是會適當運用時機，將其當作談判籌碼，逼迫公司在談判桌上時屈服。

像是日前公司內部資料不慎外流，致使工會意外得知原來公司另有一套隱藏版的制度，雖然幾名工會幹部當下都為之震驚與憤怒，但最後卻決定暫時不說破，而是轉化這項秘密，採取更聰明的策略，與公司籌謀，「我們工會真的是很夠意思，我們不會去給他擴大，這個是作為我們談判的籌碼。」



大南汽車工會這幾年積極與資方對話，簽訂團體協約。



## 團結之路

臺北市工會故事

鄧有明強調，「工會要爭的是福利，不是爭一口氣，或許每個工會的處理方法不同，但是我們不會給你鬧大，但我們會給你記住」。他認為公司要花多少錢、要怎麼花錢，工會可以沒意見，但員工該有的福利絕對不能少，將來公司若宣稱沒錢，推託應給員工該有的福利時，工會手上握有的「不能說的秘密」就可以適時派上用場，作為談判桌上的武器。

至於未來展望，大南汽車工會則是會以一貫務實的態度繼續前行。工會不奢望同仁薪資會增加多少，除非公車票價調整，薪資才有增加空間，要不然對於一個夕陽產業來說，談加薪似乎太遙遠，同仁們僅寄望公司現階段能維持這個現狀，也許，這也可以解釋為在夕陽產業裡的必然態度。



(攝影 / 黃耀農)

大南汽車每年春節訂製金門酒廠紀念酒慰勞員工，老員工也收藏了各年份的紀念酒。



## Taipei Water Department Worker Union

臺北自來水事業處企業工會  
一奮起·捍衛應得工資

## 臺北自來水事業處企業工會



1964年



臺北自來水事業處企業工會由官方輔導成立，  
工會幹部皆為官派或資方指定人選

1989年



以張豐為首的「自主派」拿下了過半的理事席次，  
開啟了工會自主化時代。

1993年



工會500多名會員前往臺北市議會陳情，最終績效獎金案、  
調薪案、抄表員納編案獲得通過。

2003年



通過「臺北自來水事業處企業工會理事長選舉、罷免辦法」，  
決議理事長改為會員直選。



## 勇敢爭取 · 堅持自主

### 臺北自來水事業處企業工會

成立時間 | 1964年

登記地 | 臺北市大安區長興街131號

會員人數 | 1,050人

**戰**後1950年代的臺灣社會，當時仍是風聲鶴唳的戒嚴時期，國民黨政府為了向國際社會宣傳臺灣是個民主發展的美麗寶島，便運用龐大的國家資源，扶植並介入國營事業及大型民營企業組織工會，隨即臺灣的工會迅速成長。1964年1月21日，臺北自來水事業處企業工會（以下簡稱北水工會）遂成立，至今已經超過55年的歷史，見證了這段黨國不分的年代，各地工會成立後，受到政府及資方監控輔導的歷史。

當時北水工會的工會理事長及多半幹部，不是官派就是資方指定人選，不僅徒具形式，實際上就是配合官方與資方，合演「勞資和諧」大戲的傀儡。直到1987年7月政治解嚴之後，一些不甘居於傀儡身分、慢慢展現自主意識的員工，開始採取改革的行動，終讓工會擁有存在價值。



臺北自來水事業處企業工會在黨國威權統治時期，是少數奉准成立的國營事業工會之一，當時章程規定除了處長、人事主任外，其餘員工皆為工會會員，因此工會成員有公務員、勞工這二種身分，比例約為2：1。這二類人在職場上，也各自面臨著不同問題。

當時政府藉由國營事業和黨營事業，給予員工較好的福利和保障，企圖透過黨的組織與員工連結，正是這樣的組織結構使然，造成善於逢迎拍馬屁者，容易獲得升遷機會，加上水費低廉，致使資方總以預算不足為由，推諉敷衍員工所提出的各項改革建言，而且長期升遷不公、內部管理怠惰等問題，早就引發部分公務員的積怨不滿。



▲自來水工會是少數奉准成立的國營事業工會之一。

至於勞工身分的員工，主要分為抄水表及收費人員，也是忍氣吞聲已久。抄表人員的上班日為每月1日到22日，收費人員則是從9日工作到月底，兩者皆為連續上班、中間無任何休假日的出勤狀況。自從1984年8月勞動基準法上路實施後，法律雖規定每7天就要休息1天，假日出勤應發給加班工資，然而臺北市自來水處並未依法辦理，終於引起勞工強烈不滿，部分員工陸續在事業處、單位外進行舉牌抗議行動，時間長達3、4年，最後才成功爭取應有的權益。

時任考工股股長的張豐，一直試圖尋找突破點進行改革，發現唯一能與資方平等對話的組織只有工會，無奈工會長期被資方一手把持，就算想透過選舉換掉資方的人馬，手中的選票怎麼盤算也贏不過資方。幸好天無絕人之處，在見識了當時純勞工身分的同事們陸續發動一連串的順法鬥爭、要求資方補發假日出勤工資的活動主張獲得成功後，張豐行動的決心也受到極大鼓舞，並萌生了相互結盟的念頭。



## 團結之路

臺北市工會故事



(攝影 / 黃耀農)

### 揮別官方 工會走向獨立自主

由於公務員與純勞工在工作性質、各項福利及待遇上畢竟多所不同，平時也不太有往來，經過多次溝通、理解彼此想法後，雙方第一次在工會選舉這件事情嘗試合作。在1989年的工會第10屆幹部選舉中，以張豐為首的「自主派」拿下了過半的理事席次，至於理事長一職，按章程規定是由5位常務理事選出，當時資方拿下2席常務理事、「自主派」囊括3席，但因為「自主派」其中一席為純勞工身分，選擇保持中立，在2比2的僵持下，最後抽籤決定理事長人選。一個人堅持做對的事，冥冥之中都會有幸運之神幫忙，抽籤結果出爐，張豐成為臺北自來水處工會第10屆理事長，也開啓了工會自主化的新時代。



#### 99.6.23 以前的工會法第 14 條

理監事名額在 3 人以上時，得按名額多寡互選常務理事、常務監事 1 人至 17 人，常務理事名額在 5 人以上時，並得互選 1 人為理事長。

左起理事耿毓翔、理事長張正杰、前任理事長羅煥禎。



因為臺北自來水事業處企業工會是在黨國體制氛圍下奉准成立的工會，長期被理所當然納編在專門負責政黨組織工作的產業黨部下，會址設在中山室（國民黨產業黨部的勢力範圍）。張豐接任理事長後，第一件事就是正式行文給北水處，要求依法提供工會辦公會所，資方也確實照給了，但當他到了辦公室，發現辦公室內不僅懸掛國民黨黨旗，門牌甚至掛上「中山室」，相當驚愕，於是立刻要求工會幹事（兼任產業黨部幹事）撤下黨旗跟中山室門牌，改掛工會門牌。

詎料1個月過去，工會幹事完全無動於衷。這段期間，張豐服役時的長官，時任北水處視察，甚至對他說：「老弟呀！我們陸戰隊是永遠忠誠的，你怎麼反黨啊？」雖在如此壓力下，張豐依舊主張「依法行事」。隔天便去訂做一塊工會招牌，將黨旗跟中山室門牌都撤換掉，此舉算是正式與黨部切割開來，象徵工會自主運作的開端。



## 團結之路

臺北市工會故事



(攝影 / 黃耀農)

自來水廠內的研究員，時時刻刻地監控原水，就是為了確保大臺北地區的居民擁有良好的飲用水。

北水處的營收來源，主要仰賴每一位抄水表的同仁辛苦抄表而得。抄表員在外工作除了風吹日曬外，還須有飛簷走壁的身手，並得忍受各種突發狀況，像是在違建及堆積物中遊走、大表蓋過重或銹蝕無法掀起、頂樓加蓋或鐵門上鎖無法入內抄表、被野狗追逐、或須在草叢內翻找等，有時候運氣不好，可能會忙碌了一天也沒抄到幾個水表。

由此看來，抄水表的工作係屬經常性業務無庸置疑，然而當時北水處卻以約聘方式僱用了近120多位員工，並採按件計酬給薪，在如此不穩定的約聘工作，以及工作負荷與薪資未必相符的情況下，導致離職率高、抄表錯誤率高等情況，最後則影響北水處的收益，如此情形不斷發生造成惡性循環。

1993年，工會提出將約聘抄表員納入正式編制的要求，以及北水處應調整水價的建議。當時因為水價低廉且連續13年未曾調整，北市府雖明白北水處營運面臨嚴重虧損，但考量公用事業費率調漲，恐會帶動物價上漲之情況，因而採取讓北水處以編列赤字預算方式因應。

## 借助外力 創造勞資雙贏

由於政策決定維持低水價，帶來的成本負擔卻轉嫁在員工身上，工會多次要求資方維修或更替老舊設備，避免員工發生職災問題，資方總以「經費不足」為理由回應，後來更演變為應於當年度7月發放的績效獎金遲遲未發給，應辦理的調薪案竟被人事單位以法令修改為由再三拖延。

同年8月9日，工會為了爭取員工權益，決議發動會員至議會陳情，資方得知後不斷放出風聲軟硬兼施，企圖干擾工會的動員；甚至到了當天，資方一級主管硬是站在接駁車前攔截，試圖阻攔工會會員上車。然而民怨一旦到達沸點，勢不可擋，500多位會員為了捍衛勞動權益，義無反顧跟著工會前往臺北市議會陳情抗議，如此浩大聲勢加上工會訴求合情、合理、合法，更是為了北水處的永續經營著想，當場獲得蔣乃辛、李仁人、陳學聖等多位議員支持下召開公聽會，在8月底前完成了工會的三大訴求：績效獎金案、調薪案、抄表員納編案，水價調整案亦於1994年3月通過。

工會大獲全勝後，張豐將所有功勞歸於北水處處長、議會議員們，給了資方與官方十足的面子，工會則拿了裡子。經過此役，資方意識到工會自主化，不代表就是一群「為反對而反對」的人在無理取鬧，原來工會可以站在與企業共生共榮的立場上，發揮正面改革的力量。



(圖片提供/臺北自來水事業處企業工會)

北水處約聘僱人員正式納編20周年感恩餐會。



## 團結之路

臺北市工會故事



(攝影 / 黃耀農)

舊時的安親班已經被現代化的複合式運動中心所取代。

### 籌設安親班 照顧員工家庭

張豐講述在當理事長前，多次看到同仁的孩子放學後，在北水處辦公室外等待父母親一同下班，然而某日人事室卻突然轉發市府公文，規定不得帶小孩到辦公處所，如此規定既不符合人性亦無法徹底解決問題，造成同仁們必須偷偷摸摸、遮遮掩掩地將小孩藏在辦公室，對於同仁要兼顧家庭與職場的兩難，深感不忍，心裡遂萌生籌設安親班的念想。

在擔任理事長後，隨即透過會員代表大會提案通過「籌設安親班」之決議。當時恰逢駐防在北水處的憲兵連隊撤防，駐地營舍空置，總務科正在作空間分配使用作業，工會遂掌握時機立即向高層反映，希望能分配一處空間供安親班設置使用，然而此案遲遲未有下文，經查證，原來在第一時間已經由處長批示請總務科處理，但是卻有人無端抹黑工會，是要作為吃喝玩樂聚會用。

工會對於善意被扭曲感到沮喪，卻不氣餒，不厭其煩多次向高層遊說設置安親班的必要性，高層方才正視並認同，但卻不願交由工會籌設，指示由北水處的員工消費合作社辦理。他心想「好事只要有人做，不一定都要工會出頭」便樂觀以待。然而一年多過去了，籌設安親班卻仍舊沒有消息，直至水價調整案通過後不久，高層才主動找工會談安親班設立一事，並明白表示透過水價調整案，使他們認識工會真正的功能，因此希望安親班還是由工會籌設，資方願意配合。

工會從申請場地、問卷、設置要點到場地整建裝修、添置設備等，都親力親為，甚至因工會無多餘資金可供運用，只好拜託廠商以半墊半欠的方式先完成開辦的工作，後續再透過大會決議，通過提高會費由15元調整為50元，以支應安親班的正常運作。籌備過程相當艱辛，工會幹部們卻不以為苦，只因這是一份有意義的工作，讓會員們不用在工作與家庭間兩頭燒，更能安心工作。



安親班開辦後舉行聖誕節活動。



## 自主原則第 2 條 捍衛勞權 堅守底線

(攝影 / 黃耀農)

在1995年，時任臺北市長的陳水扁，破格拔擢林文淵擔任臺北自來水處的處長，從基層做起的林文淵相當了解員工的想法，而且秉持開放態度與工會溝通，開創另一種勞資合作的模式。當時的自來水法規定「每一棟新建築物都需經供水單位同意後始得供水」，目的是為了避免營建商在通路管線上偷工減料，所以需要經過供應水單位檢驗後才能供水，但因人力問題，北水處長期將此業務委託水管商業同業公會辦理，未料發現疏失不斷。

林文淵處長在發現問題後，隨即探詢是否可能將內線檢驗的工作，委託工會辦理？工會如若同意，將會增加一筆鉅額收益，然而工會經營需要依法而行，尤其牽涉到金錢的事更應如此。時任工會理事長（第12屆）鄭珍溪當下未答應，僅表示須詢問主管機關是否適法，經臺北市政府勞工局（現為勞動局）解釋「只要勞資雙方同意似無不可」後，工會隨即著手規劃該項「勞資雙贏」政策。

工會對木柵高工及南港高工配管科，表達願意提供一定名額的專職工作給予當年度畢業生，對於學校來說，這是提供表現良好的畢業生保證就業的機會，對於北水處而言，因為是競爭的關係，內線檢驗的品質也可以獲得巨大改善。工會則是獲得扣除給予每位學生每月3萬元6千元加上年終獎金的費用後，存有一定的收益，可以回饋給每位會員。在財務穩健後，工會多次開辦員工團體保險、福利品贈送、會員慰問補助、挹注安親班等活動，不僅凝聚工會與會員間的情感，更增加會員對於工會向心力，此舉可謂勞方、資方與工會三贏。

## 警衛及退休金保衛戰

林文淵就任北水處後，希望減少北水處的經營成本，故有將部分工作委外的想法，首當其衝的就是北水處40多位駐衛警，如將其工作委外，北水處將年省超過千萬的費用，想要試探工會的看法。

時任工會理事長鄭珍溪卻以「我理解公司的想法，但40多位駐衛警同仁代表40多個家庭，如果公司取得同仁同意，並願意培養同仁們的第二專長及協助轉調其他業務，工會絕無意見；但若資遣同仁，工會絕不同意，因為業務並未緊縮，工會有工會要

### 內線檢驗

當時的自來水法規定「每一棟新建築物都需經供水單位同意後始得供水」，目的是為了避免營建商在通路管線上偷工減料，所以需要經過供應水單位檢驗後才能供水，但北水處長期將此業務委託水管商業同業公會辦理，後改由北水處工會接受，該工作於2013年時，資方表達因驗收同仁係屬工會會員，有利益衝突疑慮，已將此業務收回由北水處自行派員辦理。





## 團結之路

臺北市工會故事

堅持的理由，亦請處長理解。」為由笑著回應。當天晚上，聽聞風聲的10多位駐衛警趕到鄭理事長家，以為工會已與資方談妥要將他們工作委外，鄭理事長明確告知他們，只要有工會在的一天，工會就會保障他們工作權，理事長堅定的保證有如一劑強心針，安撫所有同仁，「有工會真好」的想法就此深植人心。

1997年，因監察院行文經濟部國營事業委員會表示，應檢討國營事業退休前，半年加班費爆量併計平均工資的問題。國營會隨即發布行政命令指出：一、退休前半年的加班一律選擇補休；二、自願退休須於半年前提出。且北水處另又自行增加「退休前半年輪班人員調整為正常班」之規定。

工會當時在會員反映下，主動與銓敘部溝通討論強調：一、強制加班選擇補休違反勞動基準法；二、並無任何法條規定退休須於半年前提出。最後在工會強力反映下，國營會才重新行文表示，加班依勞動基準法規定辦理、刪除自願退休須於半年前提出之規定。至於北水處自行規定的退休前半年輪班人員調整為正常班，工會在勞資會議提出反對未果，隨後向處長表示，要工會接受這項規定，前提就是「所有主管退休前調整為非主管」。如此一來，主管加給亦不能併計平均工資，資方在無法反駁亦礙難辦理下，就此作罷。

工會要讓人心服口服，必須要在訴求合情、合理前提下，據理力爭，掌握「以子之矛攻之子盾」的談判技巧，縱然資方有合理的理由要刪減基層員工福利，但在工會充分展現「並非不可以」、「獎由下起，罰由上先」的原則，以及絕不退讓的態度下，資方也不得不從經營高層砍起。



### 自主原則第 3 條 未雨綢繆、不能永遠期待資方

(攝影 / 黃耀農)

工會與資方曾就績效獎金部分有過協議，即資方可自績效獎金提撥1%至5%由其分配，而實際上資方從未提撥過。但新一任處長在未與工會協商之下，認為此事係屬自己職權範圍內，一次即提足5%，並將此筆獎金分配給其認為表現較佳的員工，但其中竟包含前一年度未有貢獻者，致使當年度全體員工的績效獎金大幅減少，在程序及分配邏輯不公的情況下，工會提出勞資爭議調解。

此次調解雖然以處長當面向工會幹部道歉收尾，並保證後續會與工會協商，但當年度實質上仍是讓資方扣掉5%的預算。時任工會秘書長的羅煥禎，在經此風波後，隱約對於勞資關係的生變感到不安，擔憂北水工會在資方強勢作風之下，又回到資方把持的狀態，為此，羅煥禎決心突破工會法的束縛，推動理事長直選。

舊工會法時期，一個基層勞工要當選理事長，要先有辦法選上工會會員代表，再來是當選理事，之後再被選上常務理事，最



## 團結之路

臺北市工會故事

後獲得過半數常務理事支持，方能當選。這樣的間接選舉制度，縱使有勞動意識強烈的勞工，企圖要競選理事長以改革工會，結果容易造成選舉過程中被資方以各種手段打壓，即資方挾帶強大資源介入選舉的案例屢見不鮮。而且很多工會即使當屆是自主化運作，也要不時擔心著資方會在下一屆的改選介入反撲。

所以有幾個大型工會如中鋼、漢翔，就深感在工會自主運作中，直選制度可以創造會員對工會領導人及工會組織的認同，其次，工會領導人也必須強化個人的法令與政策素養，爭取多數員工認同，而不是僅靠人脈關係來競選。因而工會才要積極推動理事長直選，避免擁有極高民意基礎的理事長候選人，在間接選舉的過程遺憾落選。

羅煥禎理事長在參考上述兩家工會的經驗後，先於2003年的會員代表大會通過「臺北自來水事業處企業工會理事長選舉、罷免辦法」，並依該辦法順利當選第15屆理事長。

即便當時高雄地方法院就中鋼工會理事長直選訴訟，做出「理事長選舉制度得由代表大會自行決定的解釋，顯示工會直選『合憲不違法』」，惟當時的臺北市政府勞工局仍認定北水處

工會的選舉違法，不僅不予核備亦不發給理事長當選證書。工會抗議無效後轉向行政院勞工委員會（現為勞動部）陳情，甚至不惜與勞工局進行訴願，歷時近1年的周旋溝通，直至時任行政院勞工委員會主委的陳菊，才終於發函承認高雄地方法院看法，工會當時依據此，拿到當時北市勞工局局長嚴祥鸞親自頒發的理事長當選證書，成為臺北市第一家由會員直選理事長的工會。



（圖片提供 / 臺北自來水事業處企業工會）

在通過「臺北自來水事業處企業工會理事長選舉、罷免辦法」後，由羅煥禎（右）當選第15屆理事長。由時任臺北市政府勞工局局長嚴祥鸞親自頒發當選證書。

臺北自來水事業處監控中心。

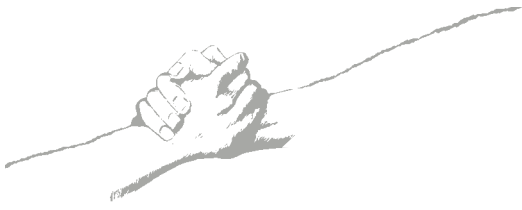


## 自主原則第 4 條 維護會員權益，義無反顧

(攝影 / 黃耀農)

2000年時，1名新進擔任技術士的會員向工會反映，北水處不承認其前於臺北市政府國民住宅處及捷運工程局擔任約聘僱人員共計長達12年的年資，導致當年度沒有特別休假，無法帶需要定期化療的小孩回醫院治療。工會介入了解後，認為在臺北市政府組織架構下各機關的員工，其雇主皆應為臺北市政府；勞工在各機關轉調，休假年資卻不併計服務年資，影響勞工權益甚鉅，故由工會會員代表大會提案到團體協約修訂，同時展開對內遊說工作，然因北水處的高層仍持保守心態，工會在多次溝通無效後，轉向市長陳情，終於在2003年間獲得市長同意。

2001年間，北水處依《原住民族工作權保障法》聘用數位原住民擔任正職員工；然而北水處內亦有一群依照《殘障福利法》特別法聘用的人員，卻是臨時約僱的身分。兩者同樣依照特別法聘用，經過甄試合格任用，卻因為正式編制與臨時約僱的差別，造成敘薪高低及升遷、晉薪、功獎等各項保障上的不公。那時候



的約僱人員薪水固定為160薪點、年終獎金1.5個月，與正式編制的員工差距甚大，且多年未曾調整。「照顧弱勢族群」一直是北水處工會的信念與立場，所以羅煥禎先向資方爭取調高這些同仁薪資，在獲得資方的正面回應後，進一步爭取將所有身心障礙約聘人員納入正式編制。

羅煥禎多次與北水處處長溝通，濫情喊話「你我都有任期，是不是我們可以留下一些讓人懷念的地方」，更辦理「約僱人員座談會」，讓所有一級主管正視這些兢兢業業的身心障礙約聘同仁的需求，並了解其在工作上勤勉負責、任勞任怨的態度，並不輸於任何一位正式編制的同仁。在感性的座談會後，資方陸續規劃納編事宜，最後終於在2010年全數納編，成為第一個將身心障礙約聘僱人員納入正式編制的事業處。

北水處內有所謂的四類人員：「公務員兼具勞工」（含正式職員及臨時職員）及「純勞工」（含正式工員及臨時工員）」身分之別。其中，公務員兼具勞工身分者自2009年3月19日以後，新進人員強制改投公保（2008年3月19日以前得一次選擇），卻無法享有公保相同的養老給付金額標準，在勞保年金後，更凸顯兩者之間的社會保險在老年照顧上的差距。

當時的工會秘書長唐秀珠係屬職員身分，深感上述政策實在不公，認為此事雖然爭取難度很高，但事關三分之二以上會員的老年生活，工會應列為首要工作目標。羅煥禎亦表示，「水處人員身分類別複雜，工會處理權益上本就不易，但該做的、該努力的，我們還是得義無反顧，水處的人更應該飲水思源，我自己當時也是張豐理理事長爭取『約聘僱抄表人員正式納入編制』的受惠者，所以在聽完唐秀珠秘書長說明後，即便此案難度高，我還是決定編列預算以做好長期爭取的各項準備，而這場仗確實打了很久……。」

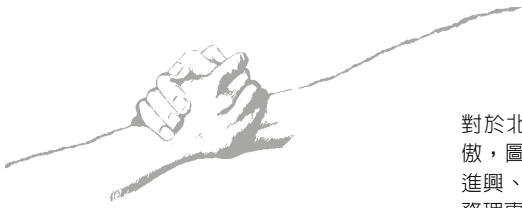
工會隨即展開一系列說明會、公聽會、拜見立委的活動，並聯合其他國公營事業工會、教師工會等共同進行遊說，期間因社會多數人不理解「公務員兼具勞工」與公務員間的差別，不乏被譏諷「貴族勞工、得寸進尺」，甚至遭受少數立委打臉的情況。工會卻並不因此放棄，依舊持續進行遊說與溝通，在選舉氛圍下，最終獲得各黨團及當時的立法院長王金平支持，納入當期院會首要審理法案。歷時近8年，《公教人員保險法》終於在2014年6月1日通過實施養老年金制度，但在當時銓敘部長張哲琛堅持下，反對「無月退休金且無領優惠存款利息之公保退休人員」比照私立學校回溯自2010年1月1日起適用，國營事業所屬投保公保人員只能追溯自2014年6月1日以後退休人員適用，留下一個美中不足的遺憾。

自主派工會往往因為與資方唱反調，導致資源有限、人力不足，但職場上大至調薪、修改不合理制度、爭取績效獎金，小至會員個人申訴、調動、同事與主管不合等問題，工會包山包海，然而「不因善小而不為」是所有工會幹部應奉為圭臬，因為工會爭取的各項權益從來都不是一蹴可及，往往需要耗費一至二屆，甚至更長時間的爭取，如何貫徹工會意志，鍥而不捨則在於每位理事長、每個幹部所接觸到的每位會員，是否能認同並理解工會目標與做法，進而成為工會堅實的後盾。



(圖片提供 / 臺北自來水事業處企業工會)

北水工會幹部與時任立法院院長王金平（圖中）會面。左起臺灣自來水公司企業工會理事長林鈞陶、北水工會理事長張正杰、前任理事長羅煥禎、常務理事陳壽寬。



團結之路

臺北市工會故事

對於北水工會輝煌的歷史，現任理事長張正杰感到相當驕傲，圖為理事長與工會幹部合影。左起理事耿毓翔、理事黃進興、監事吳鑑然、前任理事長羅煥禎、理事長張正杰、常務理事蔡義男、常務理事楊清熙、監事陳培根。



## 展望工會未來與挑戰

(攝影 / 黃耀農)

工會自主化迄今已經29年了，所有辛苦努力爭取的每項權益，都不是理所當然應該就有，而是前人接棒打拚所留下來的成果，也是工會價值所在。但是在前人不斷流逝，以及北水處人事三法實施後，因為薪酬待遇不如以往，新員流失率不斷升高的情形下，現任第19屆工會理事長張正杰認為自己肩負最重要的任務，就是要能夠強化維繫工會的團結權及工會幹部的傳承。

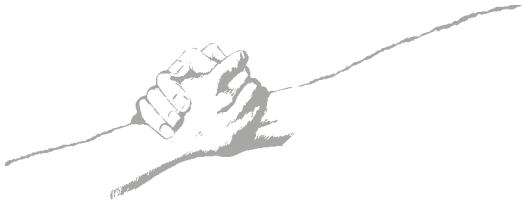
工會目前面對的資方，不單只是北水處的管理者，還有整個北市府。以工會最近爭取「提高夜點費案」為例，北水處經營者都表示樂見其成，然而預算案到北市府就被以中央預算未過為由退回。如果執政單位、地方首長對工會合情合理的訴求不予重視、不溝通，都會直接、間接地影響各層級主管對工會的不友善，進而影響同仁參與工會的意願，這是工會經營發展的艱困之處。

工會對內面對權益不相同的職員、工員，如何更有效地連結兩者，是工會長期要面對的課題。例如近期的人事辦法失去激勵效果，導致職員不斷流失，工會必須不斷鼓勵職員能提供具體、有利的論述，甚至在工會舉辦說明會時能夠挺身而出，畢竟是親身體驗，才更能了解制度上的不公不義，直接現身說法才具有說服力，更能讓工員身分的會員更加理解職員的來來去去是其來有自，進而產生同理共鳴。



(攝影 / 黃耀農)

北水工會在各屆幹部努力下，屢獲主管機關獎彰。



## 團結之路

臺北市工會故事



臺北自來水事業處淨水廠。

對於北水工會而言，工會領導者從來都不是一個輕鬆的角色，看著前人一路走來跌跌撞撞，怯弱時有、委屈時有，但是他們也深信，只要時常提醒自己不忘初衷，「為捍衛勞工權益努力、匡正制度不公不義的問題」，按部就班、循序漸進，做應該做的事，就能讓北水工會更加穩健邁向下一個里程碑。





## Taipei Restaurant and Beverage Workers Union

台北市餐飲業職業工會  
—綻放·美味的力量

## 台北市餐飲業職業工會



1951年

初成立「台北市食堂茶室業職業工會」，  
為台北餐飲工會的前身。

1953年

工會租下中華路一段、開封街附近木造房，擁有  
第一間辦公室。

1973年

工會順應社會風氣，改名為「台北市餐飲業職業  
工會」。

2000年

在臺北市士林區大南路一段籌辦烘焙教室「中華烹飪闡館」。

2007年

舉辦第1屆台北廚王爭霸賽。

2012年

協助世界中餐名廚交流協會辦理2012世界廚王華西村爭霸賽。



攝影 / 黃耀農

## 吮指舌尖·凝聚創新

### 台北市餐飲業職業工會

成立時間 | 1973年

登記地 | 臺北市內湖區舊宗路1段18號2樓

會員人數 | 23,000人

**臺**灣光復初期，大批餐飲從業人員隨著國民政府從中國遷往臺灣，讓臺灣餐飲參入了川菜、粵菜、江浙料理等知名菜系，加上日據時代遺留的日本料理、西式料理等，一時間，各方餐飲高手風雲而至，餐飲業百花齊放。

為了凝聚產業力量，台北市餐飲業職業工會在1951年2月2日成立，初成立時以「台北市食堂茶室業職業工會」為名，直到1973年才順應時代潮流改名為「台北市餐飲業職業工會」，隨著環境改變，服務內容也從單純的協助勞工投保，轉變為推動臺灣餐飲業傳承與走向國際的重要力量。



團結之路

臺北市工會故事



## 背罵名 也要凝聚餐飲人的力量

(圖片提供 / 台北市餐飲業職業工會)

1949年國民政府迫遷來臺後，川菜、粵菜、江浙菜等各方餐飲從業人員豐富了臺灣的飲食文化，在臺北市鬧區街廓內，各種菜系的食堂與飯館林立，北投與大稻埕一代，更因為酒家文化而繁榮，當時的商人、老闆，無論是做生意或談事情都習慣往酒家跑，各種菜色的香氣，濃郁了一代人的記憶。

「那個時代的人都比較團結啊！」提起創會原因，台北市餐飲業職業工會祕書長林金城回憶，過去常聽前輩們提到，40年代時各行各業的人們會習慣聚集在一起，凝聚眾人之力就形成一股有力的組織，台北市餐飲業職業工會也是在這樣的時代氛圍下有了雛形。

隨著餐飲從業人口在臺北各地落腳，當時擔任臨時市議會第1屆議員的前理事長褚一飛本身也是川揚菜系的專家，經過一段時間審慎思考，決定跳出來籌組團體。他認為，餐飲相關人才必須團結一致才會更有力量，同行間除了良性競爭，更重要的是經

驗分享，大家一起在那個甫來臺、還不穩定的年代站穩浪尖。

於是褚一飛召集戴志祥、吳少臣、秦將、李榮、劉銀河、何家濟等人，成為工會最早期的幹部，並在1951年2月2日成立「台北市食堂茶室業職業工會」，初期雖然只有數十名會員，但在眾人努力下，工會會員人數不斷攀升，也讓台北市餐飲業職業工會成為全臺最早期成立的職業工會之一。

### 順應潮流 茶室成餐廳

為了順應時代風氣，原先稱為「台北市食堂茶室業職業工會」的餐飲工會曾經過更名，從工會名稱也能看出當時餐飲業的社會風氣。例如，早在60年前，根本沒有什麼「餐廳」或「餐館」的說法，當時最受歡迎的用餐地點就是類似今日小吃店或飯館的「食堂」，與有小姐作陪的「茶室」，直到1973年，大家逐漸不再稱呼食堂與茶室，工會於是順應社會風氣改名為「台北市餐飲業職業工會」。

工會剛成立時，因為對外力量不足，對內的幫助也很有限，又要求會員每個月繳交月費，林金城坦言初期大家參與意願並不高，當時都靠著褚一飛的個人魅力與政商手腕，再加上罵不怕、趕不跑的厚臉皮，才能在那個一切都還在起步的環境裡，與早期所有工會幹部齊心打造屬於餐飲從業人員的團體。

工會成立初期，北市街頭林立的酒家就是最早期的主要會員，林金城回憶，那個年代生意最好的餐飲業就是酒家，因為太平洋戰爭結束前後，臺灣物資缺乏，當時還沒有太多像樣的餐館，從日本時代延續下來的酒家就成為當時的高級餐廳。

不管是親友來訪又不想在家款待，或政商名流做生意、談事



情，酒家都會是當時最好的選擇，在那卡西與小姐的溫柔陪伴下，總能讓生意進展得更順利；而融合閩南、廣東與日本料理的酒家菜，也成為特定時空背景下產生的混血臺菜。

即使到了今日酒家文化已沒落，但「五月花」、「黑美人」、「杏花閣」、「百花紅」，這些名字大家依然不陌生，光是看著名字，就能想像背後的絢爛光景，而讓老一輩回味不已的，不只是鶯鶯燕燕的溫柔鄉，留在大老闆心中的，更多時候是餐桌上精緻的酒家菜文化。

也因為當年酒家生意特別好，褚一飛等人在草創餐飲工會時，決定先從酒家下手。當時他總是帶著一幫工會幹部，前往北投或延平北路一代拜訪知名的酒家業者，發揮三寸不爛之舌和經理或老闆不斷遊說，一旦老闆表態願意加入工會時，底下的員工們也會陸續跟進成為會員。

提起前輩們筆路藍縷的開創史，林金城仍為他們感到疼惜與不平，「褚理事長剛開始就是每個月帶著幹部一家家去收錢，常常前腳才剛踏出門口，大家就在背後嘲諷說『乞丐又來了』，有些態度差一點的，甚至看到理事長就直呼『乞丐來了！』好像完全不怕人聽到一樣。」

### 憑著傻勁「乞丐」也可以組工會

但林金城說，這麼辛苦的差事也只有褚一飛能夠忍下去，憑著一股傻勁與固執，第一次被拒絕他就多跑幾次，直到見面出了三分情，「乞丐」這兩個字就漸漸罵不出口了。

努力一段時間後，老闆出大錢、員工出小錢，工會開始有固定的基金可提供會務運作，1953年工會成立2年後，就在中華路

一段、開封街附近租了一間木造矮房，把2樓閒置空間拿來當作最早期的工會辦事處。



(圖片提供 / 台北市餐飲業職業工會)

台北市餐飲業職業工會如今有自己的會所，眼前這個龐大的組織，早期是由熱心人士回處勸募資金成立。

這段披荊斬棘的草創過程，到1956年勞保開辦後突然有了巨大變化。政府當時基於保障勞工的立場，透過全台職業工會推動勞保，其中更並規劃生病給付，勞工透過工會投保後，只要生病就能拿著職業工會開的門診單或住院單，到醫院以優惠價格看病。

工會理事長黃德忠表示，勞保生病給付是健保的前身，早期勞工遇到感冒或各種大小病，看病大約幾百元不等，但有加保勞保，只需支付50元掛號費，所以當時看病時，醫生習慣詢問患者「有沒有勞保？」，順便介紹勞保與職業工會，並建議勞工可以投保，幫自己省點錢。

在短短幾年間，大量的餐飲從業人員爭相上門詢問、搶著加入，會員人數在短時間內直線攀升到超過7萬人，讓負責處理會務的工作人員每天都忙不過來。黃德忠誇張地說，「當時甚至要拜託人家讓你入會！」空前盛況連褚一飛自己都不曾料想到。



團結之路

臺北市工會故事



## 各菜系開花 打造美食盛世

(圖片提供 / 台北市餐飲業職業工會)

民國60年代，臺灣經濟起飛，餐飲業者紛紛站穩腳步，讓臺灣各菜系遍地開花，迎來料理界最多元開放的年代。因為會員人數逐漸增多，為了方便管理，各菜系陸續成立「支部」或「分會」（委員會），強化各種菜系技術交流，並開始發揚餐飲人才傳承與接班的重責大任。

林金城表示，由於褚一飛本身就是川揚菜系的專家，與其他傳統川菜的好手來臺後，他憂心傳統川菜在各菜系間逐漸式微，因此創會不久就成立川菜料理發展委員會，透過交流與創新，為川菜注入新生命。

隨後接連成立廣東料理發展委員會（原粵菜分會），日本料理、西餐、臺菜、江浙料理的從業人員也接連從工會裡分家。

隨著各菜系成立，工會更定期開辦交流活動，由會員帶著自己的拿手菜色齊聚一堂，彼此試吃、交流烹調方式，形成餐飲工會的一大盛事，透過交流也逐步建構出臺北豐富且多元的飲食文化。

## 中西並蒂 各自表述

其中，臺灣的西餐料理發展委員會有一段悠久歷史，林金城說，其實臺灣早在日本時代流行西餐料理，其中又以法國和義大利料理為主。因為當時日本人的經濟條件較好，社會風氣又開始洋化，臺北市的許多知名飯店裡都有培養西餐料理的名廚，也有愈來愈多臺灣人前往日本洋食餐廳拜師，因此，早在工會成立之前，臺灣就已經有許多西餐好手！

黃德忠則分析，廚師們一開始受僱於飯店，工作一段時間就會希望出來開業、打造自己夢想中的餐廳。因此許多廚師經過一段時間努力後就帶著滿身廚藝回臺，成立屬於臺灣人的西餐廳。

例如提到臺灣歷史最悠久的西餐廳，大家一定會想到「波麗路」，波麗路創辦人廖水來年輕時在當時極富盛名的維特餐廳學習西餐，並一路升上主廚，西元1934年，他決定結合自己熱愛的音樂與繪畫藝術，在臺北開波麗路餐廳，並帶來法國鴨子飯與西點、咖啡，豐富臺灣人的飲食文化。

廖水來不只廚藝高超，更具備音樂與繪畫的鑑賞力，邊聽著西洋樂、淺淺啜飲一口咖啡，在當時簡直風靡萬千臺北文藝青年！波麗路不只是「時髦」的代名詞，更是當時相親、約會的熱門地點，見證許多才子佳人初相識的過程。

除了西餐料理悄悄進入臺灣人的胃，在各大菜系中，與一般民衆最息息相關的莫過於臺灣特有的辦桌與小吃文化。本身也是

臺灣的中西餐飲界並蒂開花，豐富台灣人的飲食文化。



（圖片提供／台北市餐飲業職業工會）



臺菜料理發展委員會會長的黃德忠，回憶當年也忍不住讚嘆「那個年代簡直可以說是臺菜盛世！」

因為經濟起飛，讓民衆更重視飲食文化，也更捨得花錢享受美食，而在相同的時空背景下，敢脫敢玩的酒店興起，壓縮到傳統酒家的生存空間，加上酒家菜做工繁複、逐漸失傳……傳統的酒家漸漸不是品味美食的首選。

因此，相對「親民」又可以表現排場、比面子的辦桌文化快速席捲全臺，無論在都市或鄉村，總鋪師不只賣美味，烹煮的過程更像是一場表演，不只快速抓緊臺灣人的胃，更牢牢吸住大家的目光。

10多歲就隨著爸爸拿鍋鏟的黃德忠回憶，從酒家菜演變而來的臺菜文化，是臺菜餐飲史上的璀璨時光。當時大家雖然有錢，放眼市區卻沒有足夠的餐廳可供大型宴客使用，於是走到哪煮到哪的總鋪師生意簡直忙不過來。

黃德忠提起當年盛況，「一口爐火從早上7點到晚上太陽下山都不曾停止！」一旦遇上大日子，兩方人馬甚至還要「搶」師傅、比排場，黃德忠笑說，這一切都是為了面子與裡子，由此可見全民瘋臺菜的程度。

現代人常見的流水席，多半是總鋪團隊包辦料理、食材與桌椅、裝備，近幾年甚至還包辦歌舞團等娛樂活動，簡直發展成一條龍的生意模式，但早期通常只見總鋪師帶著自己的工具隻身抵達現場。

黃德忠笑說，「不只不用準備桌椅，更不用帶菜，都是現場準備什麼食材就煮什麼，家家戶戶就把桌椅扛出來擺」，後來競

爭愈來愈激烈，才逐漸順應環境變化，由總鋪師一口氣全部包辦大小細節。

讓人意外的是，臺灣人心中常見的小吃，例如豬血湯、肉羹或米苔目，其實原本只是總鋪師在餐間做給大家吃的點心，沒想到發展至今，成為國人心中相當具有代表性的臺灣小吃！

黃德忠回憶，每次開辦外燴時，工作人員與助手往往滿場跑，根本沒時間坐下來好好吃口飯，這時總鋪師就會運用簡單的食材，做一些肉羹、米苔目等飽足感十足的小菜，在餐與餐間的空檔讓來幫忙的人們填飽肚子。

因為這些點心好吃又親民，最後隨著師傅間的交流不斷外傳，有些總鋪師乾脆走入市場、夜市賣起這些點心，陰錯陽差打造出臺灣常民文化中不可缺少的美味記憶。

而臺菜料理發展委員會也在這樣「全民瘋臺菜」的背景下不斷茁壯，會員們每隔1、2個月就會開辦新菜交流會，廚師們彼此還會一起研究食材與料理方法，讓臺菜發展至今即使有起有落，但整體而言仍是歷久不衰。



(圖片提供 / 台北市餐飲業職業工會)

臺菜分會定期舉辦聚會，彼此交流菜色並切磋廚藝，促成臺菜產業的良性競爭。



團結之路

臺北市工會故事



## 人才斷層 傳統餐飲大環境中找平衡

(圖片提供 / 台北市餐飲業職業工會)

民國70年代以後全民思潮愈來愈洋化，臺灣人的飲食口味也面臨西方飲食文化的挑戰，加上年輕人漸漸不願意投入工時長、休假少的餐飲業，對餐飲工會而言，許多資深廚師都面臨到接班危機。

再加上1995年全民健康保險開辦，勞保的生病給付取消，許多工會會員取消勞保，改投健保的懷抱，包含餐飲工會在內的全臺職業工會，都面臨到第一次會員人數大量流失的危機。

林金城說，健保雖然是對全民的一大德政，但對職業工會卻帶來前所未有的衝擊！因為健保開辦使勞保業務減縮，許多會員選擇退出工會，讓餐飲工會會員人數在短短時間內，從原先7萬多人一路降到只剩2萬多人。

黃德忠說，自己還在擔任學徒時的生活，無論冬天或夏天，總是得大清早起，先幫忙生火、洗衣，做完雜事後接著洗碗、洗



(圖片提供 / 台北市餐飲業職業工會)

▲隨著飲食文化愈來愈多元，餐飲工會直屬分會在1989年舉辦百家名廚技藝比賽大會，提供傳統菜系以外的餐飲好手競技舞臺。

菜，這種日子過了整整1年，才拿到鍋鏟，雖然沒有在技職體系裡學習，但國小畢業就開始扎實地學功夫，餐飲早已是他生活的一部分。

近20年來，在政府技職教育的推廣之下，餐飲類別看似相當熱門，全臺超過140家餐飲技職學校，但每年培育的學生中，最後僅有一成願意踏入餐飲業。即使如此，仍有許多老師傅感嘆，學校教給學生理論卻缺乏實務，走進餐廳卻連基本刀工都不及格，因為畢業後的磨練過程比在學時更辛苦，更多的是年輕人開店，卻選擇用食品工廠的半成品便宜行事。

林金城表示，工會陪伴臺灣餐飲業者這麼長的時間，目前已經看到餐飲業發展的病灶，他們希望能夠在大環境中找平衡，協助餐飲業振興往日榮光。

### 籌組教學 攜手下一代人才

因此除了勞保服務，工會更於2000年，在臺北市士林區大南路一段籌辦烘焙教室「中華烹飪闖館」。林金城笑說，工會裡最不缺的就是資深且專業的大廚，他們既然看見餐飲業的問題，便決定走出自己的廚房，與工會攜手親自培訓下一代的人才。



面對餐飲工作環境的改變，林金城希望讓職業工會從一開始凝聚情感、廚藝交流的功能，轉變為「服務性」團隊，在勞保服務之外，多強化會員與工會的聯繫，並提供會員更多價值。

為了更全面地替餐飲業者的困境找解方，工會除了在國內積極變革，同時決定走出臺灣向海外取經。

林金城表示，工會與海外成員的交流行之有年，早在近40年前，就在褚一飛率領之下陸續展開，褚一飛期待能結合亞洲各國餐飲工會與優秀廚師，組成「亞洲飲食聯盟」，在這樣的交流基礎下，工會與海外許多團隊都保持友好關係。

林金城回憶，早期臺灣的餐飲業與廚藝，在國際間仍有不錯的競爭力，以他自己曾看見的，10多年前中國湖南曾邀請工會成員前去主講廚藝論壇，主題是臺灣的餐飲趨勢，當時不過是一場短短的演講，竟然湧入上千名餐飲從業人員，把現場擠得水洩不通，大家都想來聽臺灣餐飲業如何管理人才？如何帶來恰到好處的服務，求知若渴的神情讓他至今回想起依然記憶猶新。

「師傅的精神是什麼？你不夠認真，就拚不過人家！」他說，中國因為人口多、大家的競爭感特別強烈，在當地交流時，林金城也深刻感受到專業應得的尊重，仍保持臺灣舊時代裡「拜師」、「尊師」的精神。

交流過程中的所思所感，在他們回臺後都成為改革的養分，因此工會不再只是單純協助勞工投保的單位，更陸續提供有心人就業輔導、為會員喉舌並與政府溝通等各種服務。

近幾年，隨著大環境改變與勞動政策調整，讓餐飲人才與職業工會都出現明顯斷層，在工會裡常聽到老一輩廚師感嘆，現在

餐飲業入行門檻愈來愈低、年輕人從餐飲學校畢業，只學到理論卻缺乏實務，甚至因為勞動政策調整、休假制度與加班費等新制，讓餐飲業面臨缺工、人力斷層危機，也讓工會必須思考，如何讓傳統餐飲業在大環境中找到平衡。

黃德忠坦言，「學習餐飲是一條辛苦的道路，每天工時長不說，別人的休假日就是你工作的旺日」，光是這兩點，就讓願意全心投入餐飲業的學生少了大半，而放眼整個餐飲業，不只內場缺人，連外場都找不到人手，因此現在有許多外場服務員都是外籍勞工的面孔。

在時代浪潮衝擊之下，餐飲工會該如何解決人才斷層危機？林金城說，「接下來要從培訓的角度開始對內改革。」於是工會陸續開辦廚師訓練班、中西餐廚師證照認證，並為年輕廚師打造國際賽事的舞臺，誓言讓工會成為陪伴餐飲業一路升級轉型的最大力量。



(圖片提供 / 台北市餐飲業職業工會)

台北市餐飲業職業工會前理事長褚一飛（右3）代表出席亞細亞飲食聯盟，與日、韓、星加坡等數國交流飲食文化。

砂拉越小販公會海外研習課程中，張紫屋老師教授臺灣小吃。



## 培育人才 打造國際廚藝活動

(圖片提供 / 台北市餐飲業職業工會)

從為開業廚師服務到開始關注學生團隊後，工會更發現，10多年前開始，就有許多學生在校方有心安排之下，繳交鉅額報名費赴海外參與通通得獎的廚藝賽事。

林金城等工會成員出席廚藝競賽的頒獎典禮時，「第一組得獎了，我們就拍手；第二組得獎了，我們也拍手，沒想到第三組、第四組接連被唱名，最後一整桌的參賽者通通都得獎了……」從頭拍手到尾的他們感到錯愕，不禁自問：這樣的比賽有意義嗎？

此外，他們更注意到，許多海外名不見經傳的單位舉辦廚藝競賽，最後只有臺灣一組學生報名比賽，因為沒有其他競爭者，自然抱回冠軍獎項，「這種一人獨得的賽事，連至少可以開開眼界、與其他廚師交流的機會都沒有」，林金城無奈地說。

「你就會看到，這些出國比賽的全部都得獎了，錢繳少一點得優等，錢繳多一點得特優，這是什麼道理？還看過學生煮不好，老師上臺幫忙，最後這種隊伍竟然還可以上臺領獎！」一名不願具名的工會幹部痛陳，老師與學生們開開心心地帶著獎回臺接受表揚，在這樣看似皆大歡喜的過程中，究竟為廚藝教育帶來什麼正向改變？還是學生與家長花錢花時間，最後只剩下閃著金光卻空心的獎盃與獎章。

這些只為了收取報名費而拋棄鑑別度的廚藝競賽，在海內外多得罄竹難書，不但喪失比賽的意義，學生也無法真正學到經驗，每當看見類似狀況，餐飲工會成員們總是為部分有心想透過賽事精進廚藝的學生感到痛心。

## 親辦廚藝大賽 揚名國際

於是工會成員決定自己打造真正有鑑別度的比賽，在這樣的理念之下，2007年6月，第1屆台北廚王爭霸賽正式開辦，由工會自籌逾千萬經費，並在臺北市政府勞動局輔導之下，一場由民間團體發起的國際廚藝賽事正式展開。



第一屆台北廚王爭霸賽在2007年開跑，時任臺北市長的郝龍斌（中）出席開幕記者會並頒發國際感謝狀。左2為世界中餐名廚交流協會理事長林振國。

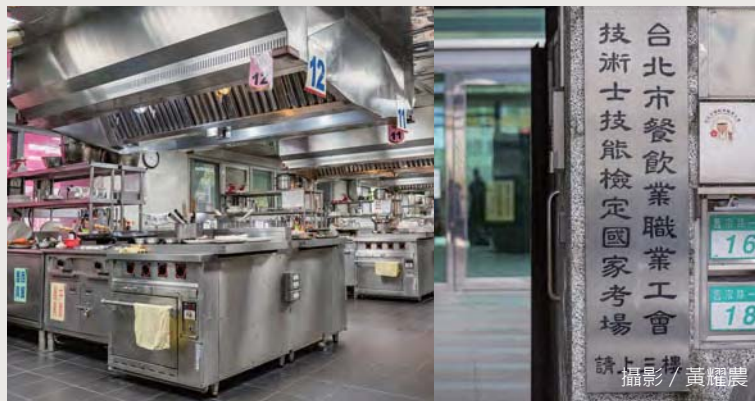


黃德忠表示，他們希望為學子舉辦真正能有所學習的廚藝競賽，為求公正，他們從海內外聘請名廚擔任評審團，工會與賽事籌辦小組都不介入評審團隊。

從第一屆賽事在2007年開辦至今已邁入第11個年頭，這些年來已經有10多個國家、超過2,000位中餐界領袖與名廚齊聚臺北，並為世界中餐廚藝界樹立優良且嚴謹的廚藝交流平臺。

林金城拿出過去編寫的賽事年鑑，邊翻閱邊如數家珍地說，為了讓學生能夠真正學習，他們要求現場競賽可用的食材，只能侷限主辦單位提供的幾種當令食材，由大家各憑本事，以相同的食材變化出各種料理，賽後還得當場寫下簡易食譜，讓賽事即使結束，料理手法與創意，都能透過圖片與文字被保留下來，宛如為臺灣的學子打造一本由各國好手編寫的餐飲教材。

在預防傳統菜系式微的同時，林金城感性地說，「年輕廚師肯定是未來我們餐飲界發展的最大力量」，在餐飲界大環境愈來愈嚴峻的當下，還有學子願意投入餐飲科、願意對自己的廚藝精益求精，面對這些認真的孩子，餐飲工會能給予什麼幫助？能為年輕廚師開創什麼機會或打造什麼舞臺？



台北市餐飲業職業工會具備完整的烹飪設備，同時為國家級考場。



(圖片提供 / 台北市餐飲業職業工會)

為求公平公正，工會成員皆不介入賽事評審，而是從業界找來名廚擔任比賽評審團。圖中之評審分別為張和錦老師（右1）、施建發老師（右3）、徐近平老師（左2）。

即使中間常常因為經費不足，讓餐飲工會幾度思考要不要停辦賽事，但想起學子們能透過這個舞臺充實自己，他們總是咬牙撐著，期盼為年輕廚師打造更好的舞臺。

近幾年，「世界廚王爭霸賽」儼然成為台北市餐飲業職業工會最具知名度的代表活動，歷屆以來已造就許多年輕廚王，除了在臺舉辦，賽事籌備團隊更數度獲邀至海外輔導賽制，推動其他國家一起辦理世界廚王的競賽。

例如在2012年4月，由工會主導的世界中餐名廚交流協會，率隊前往中國江蘇華西村召開年會，當時便一起規劃隔年的世界廚王華西村爭霸賽，工會邀請臺灣餐飲校系教授與知名美食家、名廚前往華西村，將臺灣的賽事經驗與當地工作團隊交流，完成首次跨國合作的世界廚藝賽事。

林金城表示，每一場賽事從宣傳到採買，即使已經努力「省著花」，仍必須花費逾千萬元經費，對會員人數逐漸減少的餐飲工會來說，是一項相當大的負擔，但他認為，「這是最快把各國



## 團結之路

臺北市工會故事

高手找來臺灣的方法！」透過賽事他看見許多年輕廚師在一次又一次的競賽中不斷進步，更感受到各國名廚齊聚臺灣，為學子帶來的正向交流，透過賽制限定食材，各國團隊融合家鄉飲食文化所帶來的創意料理，總是突破盲點、讓大家開了眼界。

有些人在賽事失利後會一蹶不振，有些人則會愈挫愈勇，林金城笑說，在眾多隊伍中，「澳門烹飪協會隊」令他印象深刻，他們幾乎每一屆廚王爭霸賽都報名參加，剛開始總是在賽事中敗下陣來，但這個團隊十分可愛，賽後他們總是充滿活力地對賽事籌備小組說著「沒關係，我們下次再來！」最後終於在2016年的賽事中抱回職業團體組的冠軍獎盃，雖然沒把冠軍留在臺灣仍讓人感到一絲絲遺憾，但大家都發自內心為他們感到高興。



(圖片提供 / 台北市餐飲業職業工會)

廚王爭霸賽舉辦至今超過10年，造就許多新一代世界廚王，幕後推手正是台北市餐飲業職業工會。

餐飲工會秘書長林金城表示，對於培養多元且國際的餐飲人才，是他一直的使命。



## 輔導、諮詢 當餐飲人的娘家

(攝影 / 黃耀農)

透過與其他國家好手的競爭與交流，工會很快觀察到，「在歐洲，廚師擁有很高的社會地位，日本也是，而反觀臺灣，讀餐飲科卻常常被汙名化為不認真、不會讀書的孩子，這對有心想往餐飲界發展的孩子十分不公平！」林金城無奈地說。

特別是在全球普遍面臨廚師專業人才斷層愈來愈嚴重的情況下，工會不應該在這波浪潮中保持緘默，而是要輔導年輕廚師們一個個站上浪間、與國際接軌。如何銜接餐飲人才斷層，也是每個國家在發展觀光或推廣美食文化時，不可逃避的重要課題。因此，舉辦世界廚王爭霸賽，對工會來說，不只是一要打造年輕廚王，更希望能找回廚師的社會地位與對自己職業的榮譽感！

黃德忠表示，雖然為技職體系不受重視被弱化、廚師社會地位下滑而感到難過，但難過之餘還是得透過工會發揮影響力，帶領所有餐飲從業人員打起精神，未來除了相關廚藝競賽，工會更期待推動廚師節的慶祝活動，希望找回社會大眾對廚師的尊重。



林金城指出，工會發展至今，仍以已故的首任理事長褚一飛的團結與傳承的信念為準則，期待餐飲工會能凝聚眾人之力，並提供更好的服務。因此對外透過廚師節與世界廚王爭霸賽，打開工會知名度，對內則提供更多元的課程與協助，讓餐飲工會成為餐飲業人才的娘家。

林金城進一步指出，餐飲工會裡最不缺乏的就是具有開業經驗的大廚，因此在傳承方面，他們提供年輕廚師開業輔導與建議，協助有心創業的會員成立自己的餐廳；並提供法律諮詢服務，解決在開業過程時的紛紛擾擾。

在教育與培訓方面，工會仍以培育餐飲人才為主要方向，將提升中華烹飪館的使用率與知名度，結合考照培訓與講習，並配合季節時令特色，邀請工會裡的資深優秀廚師擔任講師，為會員帶來各種課程，達到經驗傳承與交流的目的。

工會未來也希望轉型為餐飲廚藝的研究發展重鎮，將研擬讓廚藝課程普及到一般上班族或業餘人士，向大眾培養基礎料理觀念與飲食新知。台北市餐飲業職業工會轉眼已走了超過一甲子，他們認為，只有走出工會、走出體制，才能開創工會的新紀元，並成為提升臺北市觀光與美食文化的重要助力。



(圖片提供 / 台北市餐飲業職業工會)

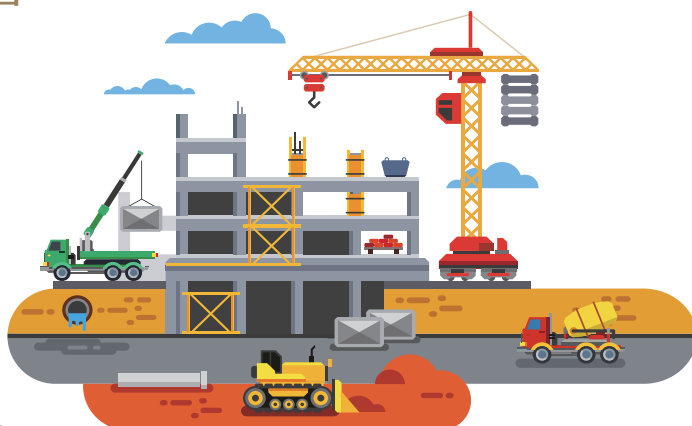
台北市餐飲業職業工會國家考場落成典禮，臺北市政府勞動局局長賴香伶（中黃衣者）出席。中間穿著西裝者為理事長黃德忠。



## Taipei Construction Craft Union

台北市營造業職業工會  
—堅忍·建造新價值

## 台北市營造業職業工會



1975年

台北市營造業職業工會正式成立。

1980年

在臺灣推動十大建設，營造業蓬勃發展基礎下，營造工會終於籌措足夠經費，在中正橋頭和平西路買下第一間會所。

1989年

工會面臨臺灣引進外籍移工，人力仲介業影響及投保單位轉移疑慮的挑戰。

1995年

勞保條例修訂，將普通傷病給付業務移轉至全民健保辦理，衝擊工會，會員人數大量下滑。

2006年

工會搬遷至環河南路、桂林路。



## 不懼變遷・義無反顧

### 台北市營造業職業工會

成立時間 | 1975年

登記地 | 臺北市萬華區環河南路2段37號

會員人數 | 26,000人

台北市營造業職業工會於1975年8月2日成立。現在的會所位於環河南路二段與桂林路的交叉口，交通便利四通八達，往西是華江橋機車引道，往東便是龍山寺鬧區，招牌醒目，來往車輛皆能清楚看見，周邊寬敞的騎樓也便於機車臨停。該工會也是臺北市轄區工會中，少數擁有自己會所的工會之一，能在寸土寸金的臺北市鬧區置產，可見工會長久以來累積的實力，在成立43年以來，歷經4位理事長，現任理事長邱寶安今年72歲，自1986年開始治理工會，累積至今已有20年餘，是在任時間最長的理事長，因此台北市營造業職業工會的歷史，大部分都與邱寶安息息相關。本篇將試圖記錄工會從草創、興盛、到工會面臨社會變遷的轉型，所留下的種種痕跡。

經搬遷，台北市營造業職業工會最後在環河南路、桂林路這棟大樓落腳。

團結之路  
臺北市工會故事



## 橋頭工仔的集結與派系之爭

(攝影 / 黃耀農)

延平北路與民權西路交叉口是從前大橋頭圓環處，也是老臺北人記憶中，最繁華的區塊。在老圓環被拆除後，留下的弧狀建築痕跡，依舊能依稀的看出過去的蓬勃。6、70年代，正逢臺灣推動十大建設，是臺灣工業起飛、脫胎換骨的時期，同時，政府政策性壓制農業發展，大量農村人口遷移至都市找尋就業機會，需要人手的業主與需要工作的工人，就在大橋頭下群聚形成了大量的人力市集，其中需求最大的就是營造業工人。

「宣導，宣導我們工會的好處是什麼，你們要加入工會，才有保障，才有權利。」在當時，進行籌備工作的工會幹部就是憑著這樣的信念，在街頭不斷地宣導，告訴營造工人加入工會的好處。1980年，營造工會終於籌措到足夠的經費，在中正橋頭和平

西路買下第一間會所，1990年，再搬遷至重慶北路，當時剪綵的官員有臺北市長吳伯雄、勞委會主委趙守博，以及吳敦義。

一直到2006年，工會才搬到環河南路、桂林路這棟大樓。邱寶安說剛開始工會設置的地點位於12樓，但由於每天會員進出大樓的人數從數十到數百人不等，甚至達上千人，常因聲音吵雜及影響秩序安寧，而引起鄰居的反彈，最後才搬遷至現在一樓的位置。

### 草創混沌 歷久成矩

工會一開始主要是由退休老兵，以及退休的公務人員組成，核心成員為鷹架工程小包，也是創會理事長謝新水，和新竹漁會的創會總幹事張嘯春等人。初期工會財務管理方式並不嚴謹，也未有一套規章制度，當時收取會費的方式，是幾個幹部一人一本



(攝影 / 黃耀農)

拆遷前的大橋頭圓環，從前是業主與工人聚集的人力市集，記載了老臺北人光榮的過往，現在的圓環成了座公園，隨著時代巨輪，城市也在不斷前進。



名冊與收據，在各自負責的定點收取，通常是各幹部的家裡，但這也因為每個人做事習慣、金錢觀不同，所以造成會費的收取與繳納標準出現爭議，而出現爭議往往就會相互指責，邱寶安回憶當時，「結果你說你用掉，他說他用掉，工會就快倒掉了。」

第2任理事長呂禮旺是蓋房子的工程包商，為創會理事長謝新水的業主，後來一路做到中和市民代表會的主席，因為財務上的爭議，呂禮旺與當時總幹事張嘯春有些許嫌隙，於是改僱用前政戰學校的上校教官雲飛，至工會任職總幹事。第3任理事長王在興也是工會的發起人之一，早期從事鋼筋鐵工，後來轉為進行鋼筋買賣的商人，因業務上的互動與後來擔任常務理事的邱寶安結識，同時亦邀請其進入工會，在王再興擔任理事長約2年後，因為與總幹事雲飛發生爭執，在任期中辭職，接任者就是時任常務理事的邱寶安。

邱寶安對工會成立初期印象最深的，就是內部的派系矛盾造成的混亂現象，「我剛進來的時候，打架喔，還有錄音機這邊弄一個，那邊弄一個，還有六法全書。」他回憶，最有成就感的事情之一，就是相較於成立初期，派系矛盾現象降低許多。「…你也想當理事長我也想當理事長，總幹事也講說這工會是我成立的阿，你理事長是我給你做的…有的故意要來亂啊，有的是用施壓的，…有些工會開會的時候拿杯子在那邊丟啊…。」



(圖片提供 / 台北市營造業職業工會)

左2與左3，分別為第3任理事長王再興，及現任理事長邱寶安。



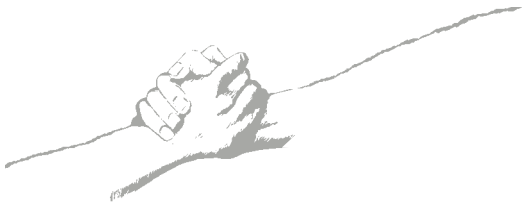
## 會員結構不斷變遷

(攝影 / 黃耀農)

### 全民健保衝擊 勞保難敵

過去未有健保之前，勞工是拿所謂的「勞保單」去看病的。勞保提供的看病住院醫療補助，是許多會員投保的誘因。當時勞保的「普通傷病給付」業務，尚未移轉至中央健康保險局（現為健保署）辦理，對多數勞工來說，勞保年金實施以前，勞保幾乎就等同於醫療補助。

工會是採用定點發放的方式發放勞保單，以各工會幹部（主要為會員代表）為定點，每個月發放、清點並繳回未發出勞保單。每個定點的發放數量，從十幾個人到數百個人不等。由於定點多在工會幹部家中，這樣與會員的定期接觸，建立起生活領域的連結，「有時候三更半夜來找，來跟你拿勞保單，有時候我們還沒起床他就來找要拿勞保單。」現任工會理事長邱寶安回憶。



## 團結之路

臺北市工會故事

1995年勞保條例修訂，將普通傷病給付業務移轉至全民健保辦理，會員們為了減輕經濟上的負擔，紛紛退出勞保，形成大量的退會潮。這衝擊對職業工會而言是全面性的，就台北市營造業職業工會來說，人數從3萬6千多人，一路下滑到幾乎只剩一半。



(圖片提供 / 台北市營造業職業工會)

圖為當年工會會員排隊辦理勞保業務的盛況。

除了會員退會的衝擊，由於健保實施初期，公務人力有限，健保局除了大量招募臨時人員，也連結既有的職業工會網絡，協助保戶資料的收集，以利後續保費的收取，這造成了職業工會業務上暴增與混亂。工會表示，當時健保局送來一大批資料，工會必須從中一一核對會員及其家屬資料，極為辛苦，「那時候我們在重慶北路，從3樓排隊一路排到1樓。... 理監事都來，整天掃菸蒂就掃了一大堆，排隊排到1天2、3,000人。」

為了因應職業工會業務量暴增，導致職業工會配合意願低落的情況，健保局開始提供行政上的補助。一開始提出一個人50元的行政補助，最終以一個人25元定案，遠高於勞保一個人10元的行政補助（108年元月調整為12.5元）。

### 外籍移工、人力仲介的影響

除了政府政策的調整，營造業整體環境的變遷因素，更直接影響工會的會員結構。政府因應產業轉型的需求，普設大專院校，年輕人的平均學歷普遍提升，傾向往服務業求職。另外，縱

使營造業發展蓬勃，基層營造工作勞動條件的提升卻相當有限。不過，缺工並未促使業主提高勞動條件，反而推動了政府引進大量就業受限的外籍移工，以解業主之憂。

外籍移工自1989年起引進臺灣，如今已突破70萬人，其中以從事家庭照護、營造業人數為最高。外籍移工在語言、文化、仲介費用、工作年限等因素下的限制，不利於勞動條件的談判，整體薪資又較本地勞工更為低廉，往往成為業主剝削利潤、壓制整體勞動條件的籌碼。由於移工投保多由仲介公司代為辦理，所以原本投保職業工會的本地勞動者，隨著政策的大量引進，漸漸代換成由仲介公司直接投保的外籍勞動者。

「營造業未停滯，只是就業組成變外籍。」工會現任總幹事邱祖賢以一句話精要的描述這變化。在她的觀察裡，過往對工會有忠誠度的幹部會員已漸漸老去，即將退休，而新的會員由於營造業勞動力組成的變遷，潛在會員的母數越來越少，會員人數也就一直往下掉而難有起色。



隨著勞動市場的改變，工會業務也正在轉型，扮演提供各項福利與資訊的角色。



除了外籍移工的因素，邱寶安表示人力資源管理模式的轉變，也會導致原先投保在職業工會的無一定雇主勞動者，流動到派遣或是人力仲介公司，由這些公司作為雇主來承保，「以前都會跑到職業工會，現在都不用了，那麼多公司勞健保都他們負責，連大樓管理員都是這種方式。」這都形成了對職業工會潛在會員的瓜分。

### 開放受僱於4人以下事業單位強制加保的疑慮

人力管理、派遣公司瓜分了一部分的潛在會員，而另外一部分，與職業工會會員的加保模式有關。因營造業的工作型態，工會平時承接著許多臨時工的納保需求，這些勞動者流動於各種職場，未必固定在營造業就業，為了納保的穩定以減少事務上的成本，才成為工會的穩定會員。

從另一方面來說，依照現行法規僱用4人以下的事業單位，均採自願加保，此類型單位不少，如飲料店、機車行、銀樓等，為了省去勞保以及勞退的雇主負擔，多會傾向員工自行投保職業工會。因此，若法規開始要求4人以下單位強制納保，這些在就業上流動的會員，以及因雇主傾向而投保職業工會的會員，就不會再固定加保於工會，而是加保在他們受僱的事業單位。邱寶安認為這將會造成新一波會員的流失，「以後都納入了，職業工會變成空了啊，都沒有啦。」

同時，邱寶安認為政府此舉只是為了減輕對投保職業工會勞工40%的政府負擔（勞工負擔60%），轉而將這負擔轉移到中小企業身上，「你害死這些只有請2個人的小企業家，第一，他還有要負擔6%，要替他保勞退。你去到那邊雇主要70%（投保單位負擔），他自己本人20%，政府10%……他沒有想說現在老百姓經濟，我們錢都薄了」。



(圖片提供 / 台北市營造業職業工會)

早期工會召開會員代表大會盛況。

## 工會設立種類放寬的影響

修法前的工會法，對於工會設立的種類，訂有「產業工會職業工會分業標準表」，作為主管機關審核的基準。2010年工會法有大幅度的修訂，其中主要一項，就是廢止「產業工會職業工會分業標準表」的規定，放寬對工會設立的限制。邱祖賢總幹事表示，在過去工會的成立相當仰賴政治背景，「有那種特定黨證的人，他們才會是工會界的領導者。」後來工會法的修訂，是不再讓過多的法條去限縮，綁住手腳，以鼓勵工會的成立。

放寬工會設立標準，雖形成工會如雨後春筍林立的現象，但勞工總數增長有限，固有的工會就對會員或潛在會員被新工會瓜分而深感焦慮。邱寶安對放寬規定就抱持著質疑的態度，認為是在「亂搞」，他表示一樣以臺北市作為組織範圍，過往300多個工會，而現在增長到500多個，「現在名字不一樣就好啦。為什麼有營造工會、有營建工會，還有泥水工會都分掉，一個字不同就好。」

不過，邱祖賢認為人數的分散是必然的，但她認為放寬工會設立標準本身並不是問題，問題仍然在於如何能避免勞工力量的分散。



## 社會變遷 服務轉型及再提升

(攝影 / 黃耀農)

### 提升會員服務

在臺北市轄區內與台北市營造業職業工會性質類近的就有土木業、水管裝置業、油漆業、泥水業、砌磚業、鷹架業等職業工會，眾多工會除了共同面臨社會的變遷，也有各自在夾縫中深化、擴大組織的努力。

台北市營造業職業工會的會費與保費，除了匯款劃撥，已經統一在會所設立櫃檯收取，並因應會員短期工作的狀態，給予一定的彈性。為配合會員為無一定雇主的工作型態，工會主要提供有年繳、季繳、月繳等選項，大部分會員每3個月會來繳一次費用，所以每年的1月、4月、7月，就會是工會最忙碌的時候。



營造工會多次獲得臺北市政府嘉獎為「優良工會」。

除了會費與保費，工會也協助各項勞保給付的申辦，「其實職業工會就是勞健保局延伸的手腳，對他們來說就是來我們這邊辦，我們是窗口。」總幹事邱祖賢解釋。在會員福利部分，工會提供死亡撫慰金、因病住院慰問金、結婚祝賀金、急難救助金等福利，另外也提供團體保險、汽機車強制險與發放五一勞動節紀念品。

每年發放五一紀念品，是工會最忙碌的時候，上萬名會員在這期間蜂擁而至，每天1、2,000人，從會所後面的倉庫排到外面走廊，會員只要有欠費就不能領禮品，所以櫃臺也會排滿大量補繳費用、或是順道辦理其他業務的會員。同時，由於工會每年提供3至4項禮品供會員選擇，會員在選擇時的猶豫，也常會造成發放的緩慢。

後來，工會將電腦裡的會籍資料連結身分證條碼，在會員排隊時，只要用條碼槍刷一下條碼，就可以立即知道會員有無欠費，



有效改善了處理的流程與效率。在法律方面的協助，工會有感於不諳法律的會員，容易在各方面吃虧，除了提供一般福利，也提供基本的法律服務與資源轉介。邱祖賢本身為法律背景出身，一肩扛起了工會法律服務的責任，對於不符法律扶助基金會補助資格的會員，視事態輕重，邱祖賢有時也會商請一些律師朋友提供協助，「看不可用律師公會最低的收費標準，去協助弱勢會員」。

### 工會的調解功能

工會作為營造業工人的集結，擁有的不僅是營造人力的豐富資源，更多是產業工人在其勞動場域，發展出來的知識與智慧的集結，所以工會除了提供基礎的服務外，也會發揮會員涉入營造業各類糾紛時的調解功能。邱寶安描述以前在新竹處理過的職災案例，綁鋼筋工人在上下樓層的陽臺間，傳遞鋼筋時，樓下的工人因鋼筋擺晃失去重心，自陽臺墜落當場死亡。業主與罹難工人家屬到工會調解，業主認為屬於工人個人過失，只願意賠償80萬元。

但經過工會的釐清，主因是業主過早的將鷹架拆除，導致高樓作業的現場，竟然沒有設置鷹架或其他防護措施，於是要求業主應賠償500萬元，「結果沒有去法院，到我這邊調停，500萬成交。」另外，一些施工上引起的糾紛，工會也會介入協助調解，以營造業工人對現場熟悉的優勢，保障會員的權益。

### 推動勞教課程

關於如何增進會員的職能，總幹事邱祖賢坦言要讓營造業工人坐在位子上，上1整天的課，有相當的困難。營造業工人多為臨時工性質，支領日薪，做1天工領1天的錢，以受教育來達成階級流動的可能又相當有限，與其花6小時去上課，更寧願待在家裡好好休息，因此勞教課程的成效總是難有起色。

不過，工會在不斷摸索中也發現，如果課程內容與證照有關，有具體的認證作用，便能提高會員參與的動力。臺北市的職安卡課程就是一個例子，「職安卡」是臺北市政府勞動局所規劃設計，為參加營造作業一般安全衛生教育訓練6小時課程並測驗合格之勞工，所頒發結合悠遊卡功能的證明。

邱祖賢認為，臺北市政策性地推動在工地工作的勞工，一定要有兩樣東西，一是投保證明，一是職安卡的作法，確能有效提供勞工基本且重要的職業安全保障，而工會為支持並響應勞動局政策，自掏腰包在職安卡裡面儲值新臺幣500元，以吸引這群難以坐著上課的會員參加課程，結果亦獲得了不錯的成效。

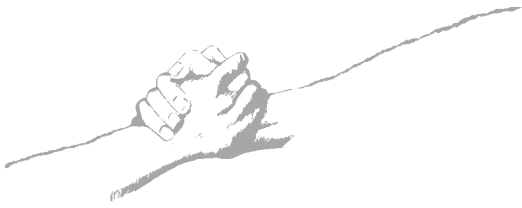
## 年改風波衝擊

年金改革委員會於2016年6月1日成立，秉持著「繳多、領少、延後退」的政策方向，先設鏢再畫靶的推動社會意見的整合。邱寶安雖然並非年金改革委員會成員，但過去長期待在勞保監理委員會，以十大總工會理事長的身分，做為國家制定政策時，勞方主要



(圖片提供 / 台北市營造業職業工會)

工會舉辦勞動教育課程。



## 團結之路

臺北市工會故事

的發言人。對於官方在制定政策時，與勞方代表進行的對話，邱祖賢認為容易流於形式，「他們只是要找來做簽到跟背書而已」，許多勞工代表就算發表意見，也只是列入參考，難以對政策形成實質影響。

勞保年金對於薪資優渥、積蓄豐厚、精於投資理財的人們來說，提供的給付聊勝於無；但是對於基層營造業工人來說，卻是每個月都要繳上好幾天的餐費，來換取退休後不至於立即無法生存的保護網。這是他們數十年來，逐月被抽出來的血、刮下來的肉；對有些人來說，甚至是清償欠債的僅有希望。

長期身處基層勞工體系的營造業工會，邱祖賢語重心長地直言：「勞保條例（的修惡），是非常非常大的衝擊。」新聞媒體的任何風吹草動，會員的焦慮都會直接地反映到工會裡頭。具體表現就是電話量的暴增，即將屆齡退休的會員、有退休規劃的會員、負債的會員等，都會非常焦慮地向工會詢問，自己的權益是否有受到影響。

有時候即使是相隔著櫃檯，憤怒的會員仍會將手伸進來拍打會務人員，作為不滿情緒的表達。「他們通常從肢體上面直接反映他們的情緒，摔東西丟東西，當場失控，所以我們常常報警。」弱勢勞工做為結構中最需要社會保險的一方，政策影響力卻最為微薄。指控的對象遠在天邊，勞工的焦慮與憤怒找不到出口，受罪的往往就僅止於第一線承辦人員。

理事長邱寶安為拉近與會員的距離，開始增加曝光度。



## 未來展望

(攝影 / 黃耀農)

### 深化延續基層連結

工會臉書粉絲專頁張貼一則新春賀喜的影片，影片內容是理事長邱寶安向會員拜年，同時表示對於年改風波造成的影響，工會有持續在關注。這部新春賀喜的影片是總幹事邱祖賢所建議。邱祖賢是7年級生，受僱於3年級的邱寶安，努力推動工會以不同的媒介，加深與基層會員的連結。她覺得理事長這樣的位置，容易讓會員有距離感，很多會員加保多年，連理事長叫什麼名字都不知道，所以希望善用社群網站的平臺，增加工會幹部在會員面前的曝光度，透過會員的留言，也期許能促成工會幹部與會員間更多的對話與互動機會。

同時，工會也嘗試著研擬各項會員服務，像是會員的健康檢查。以營造業工人來說，肌肉骨骼疾病為職業傷害的大宗，如果能針對一些重點項目，提供會員健康檢查上的優惠，都能預防或減緩會員在職場中的傷害。工會的老年化，也是工會不得不面對的問題。邱寶安對於工會會員年齡層的世代斷層深感憂慮，他試



圖用過往的方式，以親屬連帶關係，想辦法鼓勵新血入會，如今有些父親會推兒子出來擔任幹部，理監事裡也有幹部已傳承到了第3代。受大環境變遷的影響依舊，為了組織的延續，唯有將現有的人脈與資源再更加發揮，並想辦法走出新路。



(圖片提供 / 台北市營造業職業工會)

工會參與2014年抗議調漲健保費行動。

## 職業工會的未來

綜觀全民健保的衝擊、外籍移工、人力仲介影響及投保單位的轉移來看，對於職業工會的前景，邱寶安的結論是悲觀的。他用麻將的術語「北仔尾」（北風北）來形容，意思是打到「北」了，最後一圈了，這一圈打完就要沒了，他認為職業工會的沒落是注定的。

而邱祖賢更具體的形容，整體國家政策也在思變。她聽說勞動部希望將職業工會與國民年金的業務做整合，轉變為社會福利機構。面對政策的變遷，職業工會是否有因應的能力，這點邱祖賢也是悲觀的。因為職業工會與企業工會，以及其他的同業公會不同，企業工會有單一雇主與固定的職場；同業公會的組成多為中小企業雇主，對階級利益錙銖必較；而營造業職業工會會員的工作地點分布各處集結不易，成員多身處底層而條件緊縮，團結的基礎相當有限。對此，邱祖賢認為應該同理看待，「因為大家通常都是今天我有收入，然後我今天有錢可以吃飯就好了，他們也不會想說我要去爭什麼。」

不過，邱寶安倒是看得頗開，認為大勢不可逆，就好好做好手頭上該做的事情，毋需多慮。他認為工會的財務與組織都足夠健全，無論趨勢如何，想必，都還能生存好一段時間。



## Taipei Municipal Driver's Craft Union

臺北市汽車駕駛員職業工會  
— 運轉 · 為生活堅持到底

## 臺北市汽車駕駛員職業工會



1947年



正式成立「臺北市汽車駕駛員職業工會」。  
(原名為「臺北市汽車司機業職業工會」)

1959年



政府開放首批計程車，並於隔年收購三輪車，三輪車伏於是轉業開計程車，汽駕工會會員數上升，甚至一度突破9萬人。

1991年



決定以色卡編號「1-18號純黃色」為計程車的專屬色。

2001年



動員全國各計程車相關工會，在立法院前陳情，爭取稅金減免，終至2005年立法院修法，計程車免徵牌照稅及燃料費。

2010年



隨著捷運開通，並為了與公車業競爭，計程車業派遣車隊陷入折扣價格戰，汽駕工會促成《計程車客運服務業申請核准經營辦法》修法。

2013年



Uber進軍臺灣，計程車業面臨嚴峻挑戰，汽駕工會不斷奔走爭取權益。



(攝影 / 黃耀農)

## 轉型前進 · 小黃 2.0

### 臺北市汽車駕駛員職業工會

成立時間 | 1947年

登記地 | 臺北市內湖區舊宗路2段181巷10號

會員人數 | 17,725人 (服務會員總人數逾百萬人)

**臺**北市汽車駕駛員職業工會成立於1947年2月16日，至今已開辦72年，是北市歷史相當悠久的工會組織，成員包含計程車、客運、貨運（含七大運輸業別），在大眾運輸設施還不發達的年代，汽駕工會的眾多駕駛員們，撐起臺灣的交通網絡重責大任，在街頭穿梭的「小黃」，也成為臺北街頭最鮮明的色彩印象之一。

工會成立至今70幾年來，隨著時代進步，交通法規更改，無論是從三輪車轉型計程車，或是確定以黃色作為計程車代表色，甚至近幾年Uber遊走法規邊緣、搶進臺灣市場，在許多交通政策的調整中，汽駕工會都扮演不可或缺的角色，他們在這些年見證臺灣大眾運輸與交通法規的演進，並陪伴北市工作的汽車駕駛員們一路進化、轉型。



## 輔導三輪車伕轉型汽車駕駛員

(圖片提供 / 123RF)

現在取得駕照開車是很普遍的事，但在4、50年前裡，擁有「職業駕照」的汽車駕駛員們社會地位可不低，工作責任重，但較其他行業自由，收入足可撐起一家庭生活支出。汽駕工會一名資深員工回憶，光復初期，有許多以汽車駕駛員為業的人才從中國撤退來臺，剛落腳臺灣時為了讓自己更有力量，相關行業的人們習慣聚集成會，彼此可以交流工作經驗，也能在被視為「新故鄉」的臺灣團結一致、立足深耕。

由於當時的社會氛圍動盪不安，政府有意將擁有職業駕照的專業人才集結一處，倘若有朝一日反攻大陸時，即可快速將駕駛員們依據任務編組，方便支援前線戰事。

在這樣的時空背景下，政府主動介入並輔導汽車駕駛員組織團體，於1947年2月16日正式成立「臺北市汽車司機業職業工

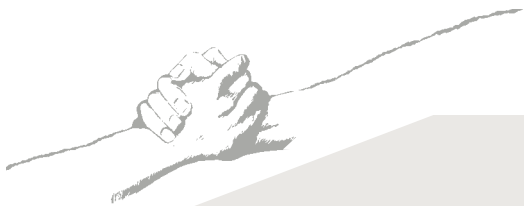


汽駕工會服務會員包含計程車、大客車、大貨車或聯結車等。

會」，擁有數千名會員的汽駕工會，成為最早期也是最具規模的職業工會，會員成員組成又有高達7成為計程車駕駛員，其次依序為大客車、大貨車與聯結車。後來工會幹部覺得「司機」一詞不妥，大夥數度討論後，決定以較具專業的「駕駛員」一詞取代，將工會正式更名為「臺北市汽車駕駛員職業工會」。

「三輪車，跑得快，上面坐著老太太。」這首童謠至今依然在孩童們之間傳唱，但生活在當代的他們難以想像的是，在那個遙遠的年代，滿街跑的不是被暱稱為「小黃」的計程車，由車伕踩著腳踏車拖拉車廂的三輪車，是在街上載運乘客的主要交通工具。

與情人乘著三輪車在街上緩緩前行，雖然是言情小說裡常見的浪漫場景，但將鏡頭拉遠，衣著單薄的車伕帶著斗笠，頂著日曬雨淋賣力踩踏的身影卻格外辛酸。以人力做為大眾運輸，容易帶來城市落後的感覺，滿街跑的三輪車在當政者眼中一點也不浪漫，反而被視為臺北市邁向現代化都市的阻礙。1959年政府為了促進市容改善，開放首批計程車，並要求所有計程車均須登記在車行名下，成為臺灣計程車的先驅。



## 三輪車走入歷史 計程車成為新寵

1960年起政府更另外成立三輪車收購執行小組，宣布以每輛3,000元的價格收購車輛，並輔導業者轉型或創業，同年9月5日於中山堂前廣場，將第一批收購的百輛三輪車全部銷毀。

但初期民衆響應的意願並不高，導致收購數量緩慢，於是政府提高收購金額至6,000元，祭出重賞讓三輪車慢慢在街頭絕跡，政府同時積極輔導三輪車業者轉業，而在當時最受歡迎的轉業方案就是考取駕照，成為計程車汽車駕駛員，1968年6月24

日，隨著最後一輛三輪車被收購，原先穿梭在街頭巷弄的人力車正式絕跡，不再是臺北的城市風景，只成為老一輩市民遙遠的記憶。



(攝影 / 臺北市汽車駕駛員職業工會)

民國65年汽駕工會在光復北路120巷購買會所，命名為「司機之家」。

至於為何計程車駕駛員是當時最受歡迎的轉業選擇？臺北市汽車駕駛員職業工會秘書鄭正榮表示，「三輪車伏在街頭巷尾跑透透，他們最熟悉臺北市的交通，所以轉型成計程車駕駛員最直接，也最駕輕就熟，不至於影響到他們生計！」由於同樣都是載運乘客，對於早已熟悉北市交通要道的三輪車伏而言，對謀生的衝擊

不會這麼大，因此即便有轉行成清潔工或領取救濟金補償等多種方案可供選擇，但轉型成計程車駕駛員的比例仍然相當高。

北市徹底淘汰三輪車後，使得汽駕工會的會員人數在短時間內直線上升，據工會歷史資料統計，在1966年會員人數就從數千人激增至超過2萬人，這些從三輪車轉行開計程車的新會員，奠定工會穩定成長的基礎。

隨著國民所得提高，但大眾運輸系統還沒跟上人口成長的腳步，這時方便、快速且機動性十足的計程車就成為外出時的交通選擇，就有工會資深員工回憶，曾有會員在1973年決定辭去工作，以開計程車養家，沒想到過了20年大家聊天時才發現，這些年來對方不只成功賺錢養家，更一連買了4間房！

臺北市汽車駕駛員職業工會理事長鄭力嘉回憶，早期計程車駕駛員的月收入幾乎是公務員的2倍，加上民衆所得提高，比較願意以計程車作為代步工具，因此投入計程車產業的駕駛員愈來愈多，使汽駕工會人數一度突破9萬人，成為全臺規模最大的工會！

鄭力嘉表示，由於臺灣計程車須配合政府強制「靠行制度」，車行負責牌號發放、管理車輛與駕駛員等，並協助政府把關乘客安全。在牌照數量有限的情況下，當時甚至流行2人一



#### 共用牌照

所謂共用牌照就是一輛計程車的駕駛員由2人輪替駕駛，通常以上午6點（亦有一說為7點）為分界，將一輛車分成早班駕駛員（06:00~18:00）與晚班駕駛員（18:00~隔天06:00）。



組共用牌照開一輛計程車（每人開車12小時）的輪替駕駛營業模式。

「除了共用牌照，從很多現象都可以看出當年計程車的風行程度，例如當時駕駛員普遍拒載短程等規則，都顯示在那個臺灣錢淹腳目的年代，計程車駕駛員不用像現在跑車一整天，也足以撐起一個家。」

工時短、薪水高的計程車業一度吸引很多人搶著加入，鄭力嘉說，「當年的計程車駕駛員因為生意太好，根本不怕空車，還可以挑客人」，不只司機間拒載金額100元以下的短程乘客，甚至還出現3、4人以上不載，雨天不載客等規定，雖然有違規之嫌，但仍可想見計程車行業的輝煌。

計程車產業的營業習慣同時反映社會經濟崛起，除了有能力花錢以計程車代步的人變多了，臺北市的夜生活也愈來愈發達，因此夜間的乘車需求大增，讓許多駕駛員能在入夜後的短短工時裡，靠著夜間加成賺到足以支撐家庭開銷的收入，甚至還能存錢買房，這般榮景，是現在高工時、低收入的計程車業者很難想像的燦爛過去。



汽駕工會在維護勞權上面，受到臺北市政府的肯定。

台北市汽車駕駛員職業工會副總幹事林燕珠，從事會務多年，共同見證了工會輝煌的歷史。



## 七成義交是計程車駕駛員兼職

(攝影 / 黃耀農)

### 為什麼計程車是「小黃」

當年的計程車雖然穿梭在臺北的大街小巷，但因為沒有統一顏色，唯一可以和私家車區別的地方，就在車頂的燈箱與漆在車身的車牌號碼。鄭力嘉說：「那個年代計程車顏色沒有限制，配合各車行，路上有各種顏色的計程車，而顏色就看大家買什麼車輛當作計程車，例如有些車行喜歡茄子色，就都固定買茄子色的車輛，其他（計程車）藍色、黑色、紅色都有啦！」一開始計程車可不是現在大家口中的「小黃」，而是充斥各種顏色，也有不少駕駛員偏好喜氣的紅色，一時路上出現許多滿街跑的「小紅」、「小藍」、「小紫」。

至於什麼時候才統一成民衆口中的「小黃」呢？1990年政府相關人士前往國外考察後，發現紐約、香港等地的計程車顏色都是統一色，回國後便找汽駕工會與計程車客運商業同業公會等組織開會討論，研議讓臺灣的計程車也使用統一顏色，同時辦理對



## 團結之路

臺北市工會故事



早期計程車沒有統一色，後來決定以18號純黃色統一色彩，讓計程車也被暱稱為小黃。

一般大眾與計程車駕駛員的問卷調查，最後決定選擇黃色作為統一的計程車顏色。

工會便函請臺灣區塗料油漆工業同業公會，決定以色卡編號「1-18號純黃色」為計程車的專屬色，因此，自1991年元旦開始，「小黃」成為臺灣計程車的代名詞，而黃色也成為北市街頭最具代表性的城市色彩。

### 「小黃」助力 改善交通

滿街跑的小黃不只載運大眾南來北往，也成為政府在交通政策制定過程的得力助手。鄭力嘉指出，計程車駕駛員每天行駛於條條道路，對於政府的交通號誌、運輸規劃常常有不同的想法，有時也能幫助政府突破盲點，給予交通秩序改善的建議。以交通繁忙的內湖科學園區為例，早期從大直進入內湖的方向因為只有最內側為左轉車道，尖峰時刻總是大塞車，於是就有一些駕駛員向工會建議，可以將中間車道彈性改成中間、左轉皆可的車道，視交通流量建議特定時段採單行道，在交通的尖峰時刻有效舒緩車潮。



工會的壯大在於每一位員工的參與，尤其是第一線人員，往往親自面對挑戰。

因此，汽駕工會時常會從計程車駕駛員的用路心得中，搜集交通號誌不夠完善之處，彙整後向交通局反應更改方向，包含限速、車道等號誌，儼然成為道路的評測小組，帶給用路人更好的交通體驗。駕駛員在道路上討生活，對於塞車這件事的感觸比一般人更深，每到下班的尖峰時刻，十字路口中央常常站著一名指揮交通的義交，他們冒著生命危險風雨無阻地確保用路人行車順暢，但你知道嗎？脫掉義交的制服，他們有超過7成的身分是計程車駕駛員。

早在1981年，汽駕工會內就有一群熱心駕駛員，因為對上下班時間的交通亂象特別有感，他們自發性地組成「臺北市綠十字交通服務隊」，在傍晚5點到7點時段，站在路口指揮交通，確保用路人行車順暢。「這個活動真的需要極大的熱心才有辦法支撐，因為交通尖峰時刻也是計程車每天載客頻率最高的時間」，鄭力嘉指出，計程車駕駛員雖然只有值勤2個小時，但加上來回準備的1個小時時間，等於一天有4個小時無法載客，對於駕駛們熱心且自發性的行為，他至今依然十分感佩。



## 團結之路

臺北市工會故事

原先只有10多個駕駛員組成的民間團隊，沒想到最後一呼百應，陸續加入服務隊的駕駛員多達上百人。1990年7月政府介入輔導，並將綠十字交通服務隊在內的幾個民間自發性組織整合成「臺北市政府警察局交通服務大隊」（現改名為「臺北市政府警察局交通義勇警察大隊」），加上培訓與制服，讓他們更合理正當地在路口為民服務，至今臺北的義交仍有超過7成本業為計程車駕駛員喔！



## 爭稅金減免 工會號召抗議

(圖片提供 / Pixabay)

「工會的目的就是為會員爭取福利！」鄭力嘉表示，從父親鄭火賜擔任理事長期間，汽駕工會就是一個互動緊密的團隊，父親更身體力行也會串聯會員上街抗議、爭取權益。

2001年11月27日時，當時汽駕工會理事長的鄭火賜認為，計程車也屬於大眾運輸事業的一環，卻無法比照大眾運輸業免徵汽燃費和牌照稅，造成計程車業者營運成本負擔，於是串聯全國各計程車相關工會，動員5,000人、500輛計程車，在立法院前辦理陳情活動。

當時由汽駕工會自籌經費，印製大字報、旗幟等抗議宣傳物品，並由鄭火賜擔任現場總指揮，訴求將計程車納入「準用大眾運輸工具」，除了減免牌照稅與燃料費，主管機關也要研擬配套措施。一行人從中正紀念堂出發，行經立法院與行政院前方，由於隊伍抗議陣容浩大，一度與警方對峙僵持不下，但鄭火賜等人堅持不退讓，直到行政院同意接下陳情書並妥善處理後續，才宣布抗議隊伍解散。



(攝影 / 臺北市汽車駕駛員職業工會)

汽駕工會號召超過500輛計程車包圍行政院與立法院，許多駕駛員熱血響應。

在解散前，鄭火賜當眾喊話，「計程車免徵汽燃費一案，將會尋求支持的立委與交通部周旋到底！」這次抗爭事件讓計程車的營運成本議題搬上檯面，引起立法院、行政院等部會注意，更成為社會大眾廣泛討論的話題。

汽駕工會成員指出，當時集會活動經過合法申請，但活動結束後卻遭警方以違反道路交通公共安全為由，將鄭火賜移送法辦，「最後鄭理事長被判違反公共危險罪2個月有期徒刑、緩刑3年，雖然上訴無效定讞，但鄭理事長為了計程車業者權益而留下前科，實在很冤枉！」

在油價高漲的壓力下，鄭火賜等人開始改變抗爭策略，以「文爭」的方式不斷奔走，邀集立法委員的協助，迫使交通部召開公聽會與協調會，希望比照大眾運輸業享有免徵汽燃費、牌照稅、過路費的優惠。經過朝野人馬多方奔走，立法院終於在2005年三讀通過《發展大眾運輸條例》第2條條文「計程車客運業比照大眾運輸事業」，宣布計程車免徵牌照稅、燃料費，每輛車1年約省下2萬元稅金。

1996年第一條捷運木柵線陸續開通、公車接駁等路線愈來愈發達等因素，首當衝擊的就是計程車業者，資深工會幹部回憶到，面對大眾運輸對交通帶來的改變，當時有許多駕駛員無法適



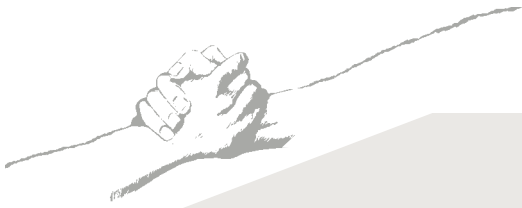
時任汽駕工會理事長的鄭火賜（右）在抗爭結束後承諾將會周旋到底。

應，因為謀生不易紛紛轉行，而駕駛員的工時也從過去一天6、7個小時，提升到10多個小時。在捷運與接駁公車雙面夾擊之下，使得過去為收入主力的長途客人數量驟減，願意搭乘計程車的乘客大多屬於車資在100元至150元的短程客人，使得計程車駕駛員面臨第一次轉型危機。

### 產業陷低潮 價格戰開打

為了與捷運和公車抗衡，當時包含台灣大車隊與大都會車隊在內的各個車隊展開價格戰，除了計程車與捷運抗爭，當時各個車行為了搶客人，紛紛祭出各種折扣，最誇張時期甚至喊出夜間5折優惠。翻開當年與折扣戰有關的報導，「搭小黃，可以更便宜！」成為紅極一時的口號，2009年前後，大臺北地區的計程車折扣戰開打，大都會、優良計程車等車行，推出全天候車資滿百最低享7折優惠，擁有最多車輛的台灣大車隊也宣布加入戰局。折扣戰成為車隊在夾縫中求生存的共同方針，不只大都會與台灣大車隊，其他包含蓮花大車隊電話叫車，日間滿150元打8折；優良計程車全天候跳表打7.5折；藍天使車隊滿百元全天不限時段都打8折，希望藉此可以抓回長途客源的心。

車隊不惜下殺，競爭得血流成河，使民眾樂得省錢，最後卻苦了第一線的計程車駕駛員，因為消失的利潤必須自行吸收，使得大家叫苦連天卻又有苦難言。鄭力嘉表示，捷運的陸續開通，



帶走許多計程車客人，當時常常看見計程車在路上不斷地繞呀繞，卻找不到一個客人，各家車隊為了快速找回失去的客源，紛紛改由電話叫車搭配折扣戰，希望抹去大家心中對搭乘計程車花費甚鉅的既定印象。

「當時就算有民衆路邊攔車，但打開車門，劈頭就問駕駛員『要不要打折？』若沒有打折就立刻關門改攔下一台車」，一名當年沒加入車隊的計程車駕駛員，回憶起價格戰無奈表示，跟車隊叫車幾乎都有折扣，使路招的客人大幅減少，空車在臺北市街頭繞幾乎很難載到客人，只是1個小時又1個小時地燃燒油錢。為了生計他們也開始定點排班，有時1個小時才載到1個客人，常常整天出車10多個小時，實際有載客時間卻不到2個小時。汽駕工會聽到許多會員的聲音，主動介入協調，並促成《計程車客運服務業申請核准經營辦法》第13條規定，要求優惠不得轉嫁由駕駛吸收。

計程車業者的生計衝擊，同樣也反映在汽駕工會的會員人數上，因為難以透過開計程車養家，愈來愈多會員因而紛紛轉行，加上2009年勞保年金新制開始施行，揮別過去「一次領」的舊制，造成許多年屆退休的駕駛員內心不安，不只計程車駕駛員，許多勞工都擔心領不到退休金。

資深工會員工回憶，無論是因為轉行因素或勞保年金新制上路，當時前來辦理退會的人每天塞滿辦公處，讓工會成員覺得無奈又難過。因此，汽駕工會在短短幾年內，會員人數從9萬多不斷下滑，目前約止步於1萬7千人。

**《計程車客運服務業申請核准經營辦法》第 13 條規定**

「經營派遣業務者提供之優惠措施，應報經該管公路主管機關備查，其優惠乘客之金額或相關成本費用，不得要求計程車駕駛人負擔或以任何名目轉嫁於駕駛人。」





## Uber 攻臺 引爆運將怒火

(圖片提供 / Pixabay)

### 汽駕工會串連計程車抗議

價格戰稍微止息後，汽駕工會與計程車駕駛員的安穩生活維持不了多久，2013年在國外風行許久的Uber進軍臺灣，因為遊走在交通法規邊緣，數年來在新聞版面上製造許多風風雨雨，更因為搶客人、不公平的競爭條件，引爆小黃運將怒火。

鄭力嘉表示，Uber在各國鑽法律漏洞逃漏稅，更以對駕駛員抽取佣金等方式降低營運成本，透過低價競爭的方式，企圖壟斷當地出租車（計程車）服務市場，「說穿了就是以非法的白牌車從事計程車載客業務」。臺灣的客運業駕駛員都必須取得執業登記證與執業駕照，由警政機關直接列管並定期查驗身分，但Uber卻以租賃車與代僱駕駛做為解套方式，使得駕駛員完全沒有政府納管，也不用考取職業駕照，所謂的良民證更是幌子，容易成為犯罪者鑽漏洞的管道。



(攝影 / 臺北市汽車駕駛員職業工會)

鄭力嘉（右）接任理事長後，繼承父親衣鉢，在與Uber抗爭期間，持續為捍衛計程車權益走上街頭。

Uber來臺破壞行業生態，使計程車與乘客的供需無法平衡，直接影響計程車駕駛員的生計。面對Uber來勢洶洶，鄭力嘉帶領汽駕工會發動一波又一波的抗議與檢舉，曾一度讓Uber不堪高達24億元的罰金，宣布暫時退出臺灣市場。但2個月後，Uber再次以小客車租賃業者合作的方式重返臺灣市場，並嚴重打擊計程車駕駛員的生計，據統計，Uber的車輛以每個月1,000多輛的數字成長，以較低的價格對計程車業者造成衝擊，平均每個駕駛員月收入驟減3成，更有計程車駕駛員因為無法生存走上絕路。

且Uber使用租賃車經營客運業，更是直接違反《公路法》第34條的「分業營運」規定，不只混淆租賃業跟客運業的分界，更嚴重的問題是，租賃業原本就不是用來以載客營業為目的，而是出租車輛供他人自行使用為主。鄭力嘉指出，光是在2018年8月，就有5名計程車駕駛員因為入不敷出、難以為生，被逼得自殺或過勞死，他痛批Uber以合法掩護非法，造成小黃駕駛員自殺潮，要求政府應該加強取締Uber違規事實，同時強調汽駕工會一定會捍衛合法計程車生意。

鄭力嘉痛心地說，其中一名自殺的計程車駕駛員「他連輕生的那天都還在跑車！生活壓力真的壓得他喘不過氣，這不是制度殺人，什麼才是制度殺人？」計程車駕駛員為了生活，只好加長

工時，希望能在街上多找到一個客人，過去只要每天開車6小時就可以撐起一個家，如今每個駕駛員平均工時增加到10至12小時，沒想到收入卻還銳減3到4成！

除了在營業條件不公平，Uber的浮動價格同樣為人詬病，計程車價格長年都是穩定物價項目中的其中一環，為了安定民心，長年都是固定費率，若要因應物價調漲，也會是在許多會議討論後，6年才有調整一次的機會，但Uber的費率和數量都不受政府管控，甚至在雨天出現浮動價格，過去政府對計程車有諸多法規限制與要求，卻沒有同等要求Uber，對臺灣的計程車業者而言根本不公平。

面對Uber來勢洶洶，鄭力嘉表達，「他們從來沒有反對Uber進入市場，而是希望公平的競爭！」要解決Uber與計程車兩方不公平的營業模式，「這就是工會的事情！」這幾年來，鄭力嘉不斷地為計程車業者奔走、與交通部相關單位密會研商，就是期待能透過工會的力量，為計程車駕駛員找到更好的就業環境。

Uber進軍臺灣，是當前汽駕工會幹部與會員們最大的轉型危機，面對大環境改變與日新月異的叫車平臺，鄭力嘉坦言，傳統計程車業者在時代洪流中，確實有許多需要改進的地方，他們也將趁此機會，反思計程車業者必須帶來的改變。



(攝影 / 臺北市汽車駕駛員職業工會)



(圖片提供 / 123RF)

計程車駕駛員因為Uber攪亂臺灣市場，許多人靠開計程車的收入，養活一家子，因此Uber對其影響頗大。

位於內湖舊宗路的汽駕工會擁有健全的財務及會務制度，近年積極為市場競爭下受衝擊的會員尋找新出路。



## 未來展望 規劃小黃分級制

(攝影 / 黃耀農)

### 打造溫度 進擊的小黃2.0

科技進步使得叫車的方式不斷改變，例如最開始是路招，後來開始電話叫車，到現在都用智慧型手機app或通訊軟體line來叫車。資訊化的快速，使得許多年紀較長的計程車駕駛員跟不上時代，最後就只能夠不斷地在路上繞呀繞，每天的空車時間不斷增加。因此，讓駕駛員願意接受時代改變的觀念很重要，工會每年都會舉辦勞工教育講座，近幾年就規劃了資訊課程，例如教駕駛員如何使用智慧型手機，或學習用line等通訊軟體抓住客人。

科技不斷進步，無人駕駛的技術不斷研發，鄭力嘉甚至預言，未來也許不再需要駕駛員。但能與科技抗衡的就是服務，他相信「人的服務與溫度，不會被冷冰冰的機器所取代」，趁著Uber進軍臺灣大眾運輸市場一事，工會也反思計程車駕駛員需要調整的地方。

除了向外擴張，汽駕工會對內也持續為會員權益把關，例如讓許多工會成員津津樂道的律師駐點服務，因為考量許多汽車駕駛員工時長且大多時間都在車上，工會的法律諮詢服務除了交通意外與行車糾紛，更包含駕駛員的「家務事」，只要有需要律師解惑的時刻，工會就與駕駛員站在一起。

鄭力嘉也反應，汽車駕駛員長時間手握方向盤，在窄小的位子上工作，長年下來身體也會累積許多職業病，例如許多駕駛員普遍有胃部不適與脊椎問題，因為常常需要憋尿，罹患泌尿道疾病的機會也比一般人高出許多。根據統計資料顯示，以臺北市的計程車駕駛為例，平均1個月工作26至27天，每日工時更超過10個小時，使得計程車駕駛員罹患心肌梗塞的比例也較高，為了維護駕駛朋友的健康，工會每年不定期舉辦健康講座，由內到外一起陪伴汽車駕駛員成長。

近幾年工會不斷向日本及韓國取經，目前正在研擬計程車的分級制度，乘客可以透過掃描QR CODE幫駕駛員評分，針對評分表現佳的駕駛員，則給予更多資源補助，例如有熱門站點的優先排班權，或在營運成本方面給予補貼，盼在Uber夾擊之下，能夠讓好駕駛員的優勢被人看見，也能打造有溫度的小黃2.0。計程車也將商業觸角伸向觀光產業，面對臺灣觀光業蓬勃發展，現在的計程車駕駛員除了載客，部分觀光地區的計程車駕駛員，也提供包含導覽名勝古蹟的全日租賃服務。

為了打造「萬能小黃駕駛員」，工會也配合政府宣導外語課程或領隊執照，幫計程車駕駛員在捷運、公車等大衆運輸系統夾擊下，以溫暖的人情味突破僵局，並找到新出路。

國家圖書館出版品預行編目 (CIP) 資料

團結之路：臺北市工會故事. -- 初版. -- 臺北市：  
北市勞動局, 民108.05  
面； 公分  
ISBN 978-986-05-9023-4 (平裝)

1.工會 2.勞工組織 3.臺北市

556.733

108005805

## 團結之路 臺北市工會故事

發行人：賴香伶

執行企劃：蔡惠雅、何洪丞、魏麗惠、葉昭伶、林恕暉、劉怡欣、  
鍾斐凡

蒐集採訪：曾蕙蘋、阿冠、臺北市產業總工會、王燕杰、管紹君、  
邱璟綾、陳俊酉

編輯製作：沈氏藝術印刷股份有限公司

電話：02-22708198

出版者：臺北市政府勞動局

網址：<https://bola.gov.taipei/>

地址：11008臺北市信義區市府路1號5樓（東北區）

電話：1999（外縣市：02-27208889）分機3357

本刊圖片、文字皆有版權，非經同意，請勿任意轉載、翻印。

中華民國108年5月22日初版

GPN：1010800595

ISBN：978-986-05-9023-4（平裝）

定價：新臺幣400元

本刊使用環保大豆油墨印刷







臺北市政府勞動局

Department of Labor, Taipei City Government

11008臺北市信義區市府路1號北區5樓

GPN : 1010800595

ISBN 978-986-05-9023-4



9 789860 590234

定價：新臺幣400元

廣告