



高醫工會成立初期之回顧 當年，這些人、那些事兒

陳建立 常務理事

物換星移幾度秋

85年4月16日高醫工會召開第一屆第一次會員代表大會，由70位會員代表選舉出理事、監事，組織了第一屆理事會；85年5月11日獲高雄市政府頒發「高雄市高雄醫學院附設中和紀念醫院產業工會」登記證書（高市勞局一字85004號）。87年2月12日公辦民營高雄市立小港醫院，委託高醫經營與市政府簽約，此時高醫產業工會會員包含附院與小港醫院之同仁，已非單一醫院組織型態。88年8月1日高雄醫學院改名為高雄醫學大學。工會基於上述原由，於89年9月18日更名為「高雄市高雄醫學大學醫療事業產業工會」（第二屆第二次臨時會員代表大會），複於100年12月23日依據工會法修訂為「高雄醫學大學醫療事業企業工會」（第六屆第二次會員代表大會）。20年來，工會名稱經過三次修訂，所屬會員近4,000人服務於附院、小港、大同、旗津等4家醫院。

本會理事會在創會理事長陳基作（第1-2任）領導下，薪火傳承經歷了王兆祥理事長（第3任及5-6任）、林義峰理事長（第4任）、吳國揚理事長（第7任），持續帶領高醫工會，由草

創摸索時期，漸進發展茁壯，起了中流砥柱的作用，將勞動者的團結權，透過工會組織運作，得以發揮個別勞動者不可企及的影響力，來確保會員的權益與福祉。

時光總是匆匆而來，悄悄而去，時間長河裡，20年很短。但是，歲月催人，創會理事會之幹部成員，大多已屆齡離退，他們無私的正義精神，永遠值得我輩效法學習。尤其是醫師會員的鼎力相挺，才能讓醫學大學學術殿堂裡，擁有自由、民主、公義的學風，對不公不義制度之變革倡議與付諸行動。因為，員工權益向來不是天上掉下來的禮物，而是不斷奮鬥爭取而來。我們感謝具醫師身份的第一屆理事、監事成員，他們是：陳鴻榮教授、黃俊雄教授、李昭男教授、陳順勝教授、連熙隆教授、王惠珠教授及陳中和教授，另外有多位醫師會員，幾年後亦升任各院院長、副院長、科主任等職務。在醫療機構裡，醫師是團隊領頭羊，在他們的帶領下，使高醫工會成為高素質會員的工會組織。

化，雖不致立即影響高醫發展的命脈，但卻吞噬著高醫過往成果，日漸累積不滿的動能，蓄勢待發。這也真實體現本會第一屆理監事會成員中，有7位教授被選舉擔任重要幹部；而學校教師也於88年成立教師會。

最令高醫人不能忍受的，則屬親信關係的惡性濫用。親信關係在華人社會，並不令人陌生，所謂的嫡系人馬、心腹班底，亦是媒體上時有所聞的字眼。那些年，高醫領導人與親信膠漆相投的契合程度，從親信以專家姿態的諮詢建議，讓領導人獲得安全信賴，到彼此的貼心體諒、相知相惜，進而全部接納與互為替代。這種親近與信任關係，已嚴重影響到高醫整體性的利益與發展。誰也無法分辨究系是來自高層的授權，或親信將高層權力架空的奪權。至此時，高醫人皆已感受到親信在校內外的影響力，甚至超越學校領導人的法定職權。這種親信非法定職權的影響力，或謂體制外獨裁的形成，正是日後湧現的爭議暗潮，逐漸浮現，進而推波助浪。

親信無正式法定職權之規範，卻屬關鍵人物，以致角色模糊；親信對影響力的擅權，易失其本位與分寸，因而角色混淆。例如：親信同時擔任董事會秘書、學校財務秘書、法規會執行秘書、附院、小港醫院部門主管等職務，以及學校、醫院近20個委員會的委員。學校重要職位，如財務權、人事權皆由親信獨攬，重大職務，同一人從始至終經辦到底，已無校務行政內控機制可言。加上不識人格尊嚴與人性管理，以致於員工士氣大落，部分教師進而對學校行政不再抱以熱心參與，而是以迴避不聞，冷漠以待。這樣的校園氛圍與不滿情緒，蓄積了一股沛然莫能禦的能量，何時引爆？

一觸即發弦上箭

高醫產業工會成立的導火線，是由於新領導人多次的敘薪調整案，薪級表的修正，使全體工友、技術人員的薪級調降，不但薪水「原地踏步」，甚致影響退休金權益受損，雖經溝通協

調，還是無法挽救降薪的事實，令人更為不平的事，親信竟可因改敘案，連升多級，這種不避嫌的利益輸送，更催促工會早日的誕生。而修改互助辦法，抽回相對基金，使教職員工之互助金，搖搖欲墜，全校譁然議論不休，資深員工已無心上班，惟恐領不到退休互助金，紛紛算計不如早日歸去，有如擠兌般，先領先贏。

在資深員工陳基作的呼籲下，不斷鼓吹，四處游說籌組工會，欲以團結權來抵擋這股逆流。多數人心有戚戚，頗有同感；但是，誰也不願給貓兒掛鈴鐺。辛苦了近半年，迄85年1月，總算有60多位職員工同意擔任工會發起人（陳基作理事長表示：一竿子都是他的至親好友），繳了身份證及識別證影本（在職證明），由時任職於管理室陳建立，檢附籌組工會申請文件及相關資料，向主管機關高雄市政府勞工局申請籌組產業工會。勞工局受理後，依職權向附設醫院查證員工資料，醫院因此而獲知員工已申請籌組工會，期間校方運用人脈關係，欲影響市政府不予同意籌組工會的申請，並欲索取發起人名單，擬為秋後算帳之證據。不料遭到市府經辦人員，以「一字入衙門，九牛拔不出」給予駁回。一個月後，籌備會接獲市長吳敦義同意籌組的正式公文，就此依法令規定，召開發起人會議，選舉籌備委員及召集人，招募會員，訂定章程等。這過程中，市政府勞工局與市總工會皆派員蒞會全程指導。近三個月的籌組，創會會員達1,055人，依法選舉第一屆會員代表大會代表70名，旋於85年4月16日召開第一屆會員代表大會，選舉第一屆理監事及幹部，85年5月11日獲頒高雄市高雄醫學院附設中和紀念醫院產業工會登記證書。

筆路藍縷遭打壓

工會開始運作時，如辦公場所、會員每月經常費的扣繳等，亦遭院方的刁難與排斥，唯透過不斷的爭取，幾經波折才得以解決。經第一屆代表大會通過的議案，工會先是以公文方式，循行政管道建議反應，但院方卻不予理會對應之，公文一去如沉大海。在院務會議中宣稱工會為一非

法組織，再加以對部分員工考績、升等方面的類似白色恐怖威脅，工會兼任秘書陳建立也遭受副院長級以上長官的特別關照與不利對待，叫至辦公室垂詢再三，甚至調查辦公電腦，令其打開檔案，一一檢視內容，有如盤查秘密組織一般，蒐查叛院違法罪證，令人心生恐懼。感嘆所為何事？為誰而戰？不如歸去！甚至向陳理事長辭去兼任秘書。工會會務推行困難重重，至此可說是一無進展。

工會自成立開始運作2年期間，苦無具體表現，新增會員誠屬不易，屋漏偏逢連夜雨，卻不斷的退出了近500名會員，會員數曾一度減至684人，會員對工會之信心與能耐，幾近瓦解。第1年工會會務僅爭取到醫院年度醫療獎金分配案，有關門診部PRN護理人員之評列等級，醫院同意補發放；向醫院建議春節放假比照政府規定辦理，醫院於86年2月22日公布除夕上午上班，下午放假（醫院當時有不得連放假3天之潛規則）。有關工會辦公室經由理事長不斷折衝，於創會1年半之後，86年12月醫院院長同意給與產業工會辦公室，位於核醫大樓三樓的角落處，有了工會之家，開始聘請專任會務人員，漸次推動會務。勞基法雖於73年公布實施，規範了最低勞動條件，唯醫院員工仍未適用。工會據理力爭員工權益，卻也依法無據。

醫院適用勞基法

87年7月醫療服務業適用勞基法，給了高醫產業工會運作的空間。勞基法適用前，院方如臨大敵當前般，做了萬全的準備，派人研究勞基法，請勞委會主管官員及顧問公司總經理，為醫院幹部講解因應之道。此外，又大事修改人事管理法令、工作規則，退休資遣辦法、約雇辦法等等。

院方曲解勞基法之基本精神為規定勞動最低標準，以及事業單位原訂勞動條件優於勞基法者，從其規定之法律明文。單方片面修改勞動契約，將原訂勞動條件，改為與勞基法相同標準。

將屬不定期契約之約僱人員，全部解僱；將超過60歲以上的職員全部強制退休，制訂新工作規則，勞動條件與勞基法相同標準，病假扣半薪等等重大影響員工權益之措施。上述總總事例，給工會發展有利的空間，工會幹部熱心的參與討論，並聘請法律系畢業的專任會務人員，處理日常會務與法律之諮詢。員工原本對工會的恐懼保持距離，這期間，轉變為積極的向工會投訴各類權益問題，並要求工會為其協助解決。勞基法適用後，會員數又發展為1200餘人的組織。這一階段員工對工會又恢復了信心，工會也作出了小小的成績。如強制職員60歲退休，經由司法訴訟結果院方敗訴，回復為65歲才得以強制退休。其他如工作規則、請假辦法、加班費與工作時間、薪級改敘、約雇工作年資等問題，工會已扮演了應有的角色與功能。

工會精英范烈士

在此稱為「烈士」，旨意是：因參與工會會務而遭不續聘被迫離開高醫。他是麻醉科優良住院醫師范國棟。他在工會草創的發展過程中，有其鮮明角色與貢獻，86年他任第一年住院醫師，屬最小咖，卻攪亂一池春水，初始激起漣漪，繼而波濤洶湧，幫工會起了大作用。

范醫師有文才、有謀略，發覺問題，透過文宣，創造議題，協商談判，促其改善。87年4月起，發行第一期產業工會會訊，同年6月他開始參與工會會務，擔任工會會訊、快訊編輯。他的論述主張或引爆議題，主要參照勞基法及相關法規是否遵循，他創造議題的能力與熱忱，當時無人能出其右。88年1月28日工會理監事會提出8大議題，要求與院長、副院長展開對話溝通協商，包括：1. 工作規則、2. 強制退休、3. 解僱與約雇人員、4. 約僱轉正式人員年資承認、5. 請假規則、6. 加班費與工作時間、7. 降級薪級地踏步、8. 元旦1月2日是否放假。

自88年起每3個月定期發行會訊與不定期發行快訊，會訊內容著重於勞工教育，舉辦勞教課

程，包括：工會經營與勞資關係、透視我們的薪水條（一般員工、醫師員工）、工作傷害面面觀、女性醫務勞動者研討會（與勞工局合辦）、三委員會工運經驗（院務會議、校務會議及勞工安全衛生管理委員會）。工會會訊榮獲勞工局88年度特優刊物獎。

不定期發行快訊主要是揭露與員工權益攸關，這些資訊從來不透明、未公開，透過快訊的傳播，切中積弊惡習，或針對當局制度變革而嚴重侵蝕員工權益的事件。例如：影響教職員工退休金權益甚鉅的互助金用罄告急、終止提撥繳納；員工屆滿60歲強制退休；約僱人員解聘或轉任正式員工年資採計；員工年休假與積欠假償還；員工權益調整事項等，件件都是員工關切議題。

工會快訊報導都是會員前所未聞的內容，部分文字如刀筆般，盡書是非曲直。論及事件肇因始末，總免不了指涉恣意變更制度之當朝掌事者，竟遭受誹謗之訟，對簿公堂。這些壓力則由陳基作理事長與范國棟醫師承擔，本案至91年經三審判決工會勝訴，誹謗不成立，判決無罪，幸免牢獄之災。89年6月范醫師當選優良總住院醫師，自願調派支援小港醫院，以緩麻醉科人力不足之窘境。90年6月醫院以所謂「與各科協調有爭議」為由，不予續聘，於8月離開小港醫院。醫師在醫療組織體系的工作權誰來保護？勞基法不定期契約，顯然忽略漠視醫師工作權及相關工作權益，如工時問題，迄今未獲改善，遑論解決。

本回顧特記敘此事件，值得當權者或決策者，反思昨是今非，為何經過層層推舉選拔，獲得表揚的優良住院醫師、優良總住院醫師，在麻醉醫師人力吃緊，人才難求的情況下，不予續聘？其心態手法，竟與強制陳理事長未滿65歲退休，如出一轍。二人皆被迫訴諸法庭，尋求公義。

醫療服務業於87年7月公告適用勞基法，醫院管理當局嚴陣以待，大事修法。包括：新制定適用勞基法員工之退休資遣撫卹辦法，依照勞基法第54條：「勞工非有左列情形之一者，雇主不得強制其退休：一、年滿60歲者。」，將原本適用高雄醫學院職員工退休資遣撫卹辦法，規定「教職員任職滿5年以上年滿65歲者，應即退休」，片面修改為60歲強制退休。當時超過60歲以上在職員工計16人，包括陳基作理事長。15位資深員工領了應得之退休金，及令人羨慕的退休互助金。人事單位給予保證確定給付退休互助金之誘因下，他們就提前辦理退休了。唯獨陳理事長不從，並未辦理退休手續，醫院橫柴入灶，將其退休金撥入理事長帳戶內。陳理事長則提起「確認僱傭關係存在」之訴，一審判決理事長勝訴，88年2月4日工會邀請各大報記者，召開記者說明會及茶會，說明案情及判決結果。那天，醫院臨十全路與自由路人行道上，布滿了200支大花圈，每支花圈僅書一大字，「退」「休」「爭」「議」「員」「工」「勝」「訴」。後來，醫院也補償15位已退休員工，至65歲之薪資差額；醫院退休辦法也修訂為民國87年7月1日（不含）以前到職者年滿65歲，不得強制退休。

一個爭議個案，卻牽動無數員工權益，甚至影響全體員工未來應有權益之保障。那時，年齡在60-65歲的資深員工都被迫離退了。「槍打出頭鳥，刀砍地頭蛇」，隨人顧自己，是人們求生存的本性。當時工會會員正醞釀退會潮，工會搖搖欲墜，逼退了陳理事長，逞了當權者的意。果真如此，高醫工會現今尚安在哉？

爭取權益萬萬元

本文旨意在回顧工會創會時之點點滴滴，斑斑血淚；真實描述，當年，那些不為己利的工會領導幹部，不求回報的付出，卻換得不利對待。另有些事兒，則是一任接一任的努力，終獲解決。

強制六十應退休

就以約雇轉正式員工為例，從第一屆理事會

開始處理此議題，第一批獲轉任為正式員工，由於勞資爭議調解書內容，幾經人事更迭，竟遭曲解原意，迄今仍有近百位員工其約雇年資不獲承認，而影響退休金年資計算。隨著醫院業務的擴張，約僱員工竟如雨後春筍般的不斷增加，一度竟有400餘人之多。他們的工作內容和責任跟正式員工相同，卻年年換約，差異化的勞動條件，權益無法獲得保障。經過王兆祥理事長多年爭取，當時許勝雄院長基於醫院經營有成，年年盈餘；醫院有責任照顧好每位員工的經濟生活，做出明確決定，99年1月有214位約僱人員，轉任正式員工，99年8月有143位，計357位約僱員工獲得應有的保障，成為真正的高醫人。這是工會長期努力的成果，也感謝許勝雄院長的佛心。

此外，醫院也曾發生違反醫學倫理檢體調包案件，遭健保局罰扣1.5億元，表達在當年度財務報表盈餘短少了1.5億元。換言之，別人做錯事，卻叫員工買單少領醫療獎金。此事件，在王兆祥理事長向董事會爭取下，同意以特別獎金名義補發放獎金約4,500萬元。再者，舊制退休金

計算式爭議，歷經多年未獲解決，影響個人少領退休金可達百萬元以上，也是在王兆祥理事長，長年奔走各方，包括醫院、學校、董事會、勞工局、勞委會等單位，與關鍵決策人力不斷地解釋退休金計算之差異和不合理處，於103年5月17日董事會修訂本醫院職員工退休資遣撫卹辦法，終獲得與勞基法等同之保障。受影響之退休金差額，據會計師估算約在7千萬元至9千萬元間。上述二案件，工會幹部爭取到原屬於員工應得而未得的權益超過億元。可是，這等大事又有誰人感念之；對王理事長之不利處遇，又何曾致上片紙兒慰藉？

後記

『亂烘烘你方唱罷我登場』，零零雜雜寫了9件事，頗有感慨：『俱往矣，數風流人物，還看今朝』；因為：『青山遮不住，畢竟東流去』。第10件以後的事兒，何不留與他人續說之。