

勇往直前、乘風破浪 的領航者王兆祥理事長

(第三、五、六屆理事長)



文／高醫附院 戴天亮主任

王兆祥理事長是牙醫學系22屆（民國71年畢業），談到他的學生生涯的成績，他以自豪的語氣說他是第一個拿到博士學位的，不過他也頗有懷才不遇的感慨，他說以前拿博士學位就以副教授聘任，但從他開始改這個制度，提到升等，從他開始改『一定要出國進修回來』才能升等，但當他出國進修回來，學校又改『出國回來不能馬上升等』，好像一切都是衝著他來的，他無奈的說：「也只能怪時運不濟！」

王理事長擔任過高醫工會第3及第5、6任理事長，以歷任理事長任期而言，可算是最長的，不過提到他為何加入工會以及為何會擔任理事

長，他的答案卻有點耐人尋味，他說加入工會是當時擔任牙科技工的陳宏周先生拿工會入會單給他簽的，他是基於友情相挺，也因而成為高醫工會的創始會員！

當選理事長更是意外，他說是有一天被告知當上高醫工會理事長，好像被鴨子上架一樣，當時他覺得有點茫然，也不知道理事長要做甚麼事？心裡不免有點惶恐，還好陳基作前理事長來找他，鼓勵他好好接下重任，好好的做，如今回想起來，這也是一個機緣，好像上天的安排，讓他有這個難得機會嘗試他專業領域以外的另一個職務！

接任後，王理事長覺得工會會務推展應該對外與對內兩方面齊頭並進，對外則與總工會與勞工局建立良好關係，總工會是工會的後盾、勞工局是頂頭上司，如果關係建立良好，無形中會成為高醫工會很大的助力，因此，他率同工會幹部積極參加總工會或勞工局的活動，並敦請總工會或勞工局派講師來工會做勞工教育訓練，如今高醫工會與總工會、勞工局互動良好，他覺得當時的方向是正確的。

對內方面則建立勞工福利制度，並替勞工爭取權益，王理事長以自信語氣說：「勞工提出來的案子，只要有建設性，我絕對會努力與院方、校方甚至董事會溝通！」，他繼續說：「我溝通前都會做好準備，所提的溝通方案都是很具體、有事實依據，假如院方校方或董事會答應之事，事後我都會追蹤是否具體落實！」

王理事長也感慨的說：「其實溝通談判是有很多困難的，因為雙方各有立場，據理力爭難免語氣激動，很容易得罪人，『談判』的『談』拆開來是『言』與『炎』，雙方都各自表述，說得很火大。『判』拆開來是『半』與『刀』，表示後來拿刀子各分一半。基於這個原理，王理事長認為溝通或談判不可能一方全拿，總是有所取捨、各讓一步，主要訴求得到回應，其他較枝微末節部分就讓對方，雖然結果難盡如人意，也常常遭誤解，但自思已盡力！」

與王理事長談話中，感受到他對資方有一份很深的期待，他認為勞工為資方打拼，資方照顧勞工是天經地義的事，因此在合理範圍內他絕對會站在勞方立場與資方力爭勞工權益！

提到他任內為勞工爭取權益的事項，較為重大有三件，王理事長說：「第一件是約僱轉正式，那一件影響約400個勞工！」，他認為醫院工作性質並無季節性或短期性僱用的條件，而且不論當時勞工與資方簽立一年一聘合約的動機或原因為何？事實上那些約僱人員是醫院長期僱

用、年資並未中斷，在法令上是屬連續僱用，因此以正式員工僱用自無疑義，他與資方展開漫長的協商談判，當時的院長是許勝雄院長，許院長認為如果400位員工一次約僱轉正式，在醫院經營上會有困難，且要追補以前年資，法令上也有爭議，另外醫院改敘薪級表從36即改為51級，許院長堅持約僱員工如要轉任正式員工，要依新的薪級表聘任，而且要依考績優劣分批轉任。由於資方已答應要讓這些員工約僱轉正式，如全盤要求讓資方執行困難，恐怕會夜長夢多、拖久了怕又有變數，因此我退而求其次，乃向資方提出三個原則，第一、年資不可少(追溯年資)。第二、全數約僱轉正式。第三、不論薪級表如何改，不能低於那些員工現在的薪水。

就在勞資雙方各讓一步的情況下達成協議，如今該400位員工已成為醫院正式員工，保障他們的工作，享有員工各項福利，雖仍有一些雜音，但我認為已替勞工爭取最大權益，問心無愧，在此也感謝許勝雄院長的善意回應，相信那些約僱轉正式員工都會感激許院長的。

第二件是加發春節特別獎金案，我鑑於員工努力替醫院創造高的盈餘，自應有所鼓勵，但以往年終獎金僅為固定的1.5個月，因此遂向資方建議加發年終獎金0.5個月，後來董事會同意加發0.3個月的獎金，但名稱改為『春節特別獎金』，以免成為慣例以後每年都要發放，雖然不滿意但勉強接受，我不再堅持獎金名稱及發放方式，只要有替勞工爭取到權益，寧勝於無。

第三件是舊制員工退休金計算爭議問題，本案是一位臨退休員工向工會投訴，認為院方退休金計算有誤，於是我找法律專家了解相關退休條文，覺得退休金計算確有問題，對舊制勞工，尤其民國70-80年進來醫院的退休金權益受損最大，乃與資方展開協商，協商期間我向資方分析本案利弊，如果工會採法律途徑告訴，勞方告贏後資方才補付差額對資方不好看，如果工會不採法律途徑，而資方願意修法應是解決問題的最佳

決策，經過多次協商後，董事會願意修法，但強調修法是基於照顧員工立場，不承認是算法錯誤，而且強調修法後不溯既往，以前退休員工不適用。

後來資方修改退休辦法，但新法自公布日起實施，不追溯已退休員工，雖仍有瑕疵，但工會已盡力替勞工爭取退休權益，爭得修法以保障勞工退休生活，還舊制員工公道。

勞資良性互動是王理事長最為在意之事，他說：「醫院的員工就是工會的勞工，兩者是一體兩面，我甚至認為將來要擔任院長職位之人，如果能先來工會擔任幹部，經過工會洗禮後更能了解勞工的心聲與期待，如此在院長任內的措施才會從員工的立場出發，員工對資方的向心力也會增強！」

提到對資方的期許，王理事長語氣嚴肅的說：「如今很多走上街頭的企業員工，是忍無可忍才會這樣做的，當勞工走上街頭到最後都是企業與勞工雙輸，醫院不要只一味追求利潤，如果不照顧員工、刻薄員工，則員工會反彈，無論怠工或罷工，都是會對資方產生負面影響，其負向循環的結果，醫院盈餘減少、勞工福利縮減、這是一條勞資雙輸的不歸路，希望資方的領導者引以為戒！」

話題一轉，王理事長耿耿於懷的是颱風假的問題，颱風假是政府根據中央氣象局標準發佈的，醫院除維持的基本人力及必須交接的人力外，應盡量讓員工在家，不要冒險來上班，否則萬一員工上班途中發生意外，醫院是要負全責的，王理事長最後還是強調員工的安全是最重要的！

王理事長個性耿直、說話不會拐彎抹角，其理事長任期的九年時光說長不長、說短不短，「回首向來蕭瑟處，也無風雨也無晴」，他從誤闖工會叢林，到帶領工會走過九年歲月，這是他回首九年來的心境，但以短暫人生而言，王理事長把人生最重要的階段奉獻給工會，他看到工會的成長與茁壯頗感欣慰，在王理事長任內的諸多建樹，相信高醫工會會員們都會感懷於心的！

雖然王理事長已卸下重任，但他關心工會的心情永不改變，他語重心長的說：「培養工會人才是高醫工會最重要的工作之一，如何吸引優秀、有抱負熱心的勞工加入，延攬為幹部為工會打拼是當務之急，再者，如何讓所有醫院員工都成為工會會員都是將來高醫工會會務推動的挑戰，所謂『薪火相傳、世代交替』，生生不息、向前邁進才能開創工會願景，願工會的火炬永續照亮高醫！」