

敢做敢為，多才多藝

吳國揚理事長

(第七屆理事長)



文／高醫附院 戴天亮主任

吳國揚理事長，高醫醫學系23屆，現任高醫企業工會第七屆理事長，他自承進入高醫附設醫院服務以來，自始就有一個堅定信念，他認為員工需要有一個組織性的團體，可以集合眾人力量一起發聲，所謂『團結就是力量』，後來高醫工會實現他的夢想！

吳理事長對財團法人醫院有獨特看法，財團法人醫院的屬性不同於一般企業，醫院沒有永久的資方，擔任院長或管理幹部，只是在執行資方賦予的任務，如果有一天不擔任院長或管理幹部，則其身分又回歸到勞工(勞方)身份，由於角色扮演常會互換，照道理來說，勞資雙方應該不像一般企業會有很大的利益衝突，因此，吳理事長本著這個信念，希望為勞資雙方搭起溝通協商的橋樑，期能營造勞資和諧的氣氛，並爭取勞工應有的權益！

談到當工會理事長的歷程，吳理事長說他以前從未當過高醫工會的理事或監事，他會當理事長其實是因緣際會，當時他從大同眼科主任卸任，回到附設醫院只是個陽春主治醫師，沒有主管職務，適逢高醫工會改選，當時擔任榮譽理事長的陳基作先生及林見財常務理事來拜訪，鼓勵他出來為工會做點事。當時陳基作榮譽理事長明確的表示理事長還是要有醫師背景的人來擔任較為適合，因為高醫還是以醫師為火車頭，說話較有份量，理事長與院長同樣是醫師背景，溝通時會較為順暢，社經地位較為對等，陳榮譽理事長又追加了一句話：「以你敢說敢做的個性，絕對可以為工會做很多事！」

吳理事長說：「我被兩位的誠意所感動！」，於是回去與老婆商量，沒想到老婆只說一句話：「如果你不打算升等，那就去接理事長

吧！」，雖然這可能是一句調侃的話，但也有幾分道理，理事長這個職務吃力不討好，容易得罪資方，可能連以後前途都受影響！

「不過這個顧慮很快被我否定掉，我常想『無慾則剛』這四個字，講該講的話、做該做的事，即使因而影響升等我也不後悔！」，吳理事長以感激的口吻說：「就這樣接了第七屆理事長一職，時間過得真快，三年時光已走到尾聲，目前會務運作尚稱順暢，感謝工會幹部的辛勞與配合，也感謝工會所有會員的支持！」

至於任內印象較為深刻的案件，吳理事長提及第一件是有關年資認定問題，院內員工如果調單位、身分變更(如病房護理師轉為門診護理師)，年資最多追認五年，我覺得此條文不合理，職務變更新用新的職務敘薪自無疑義，但該員工並未離開醫院，其年資應該完全採計，不能只最高承認五年年資，後來經過工會據理力爭，院方總算答應於新的敘薪辦法修正時一併考量。

第二件是輪調制度的制定，由於條文內容欠周延，如未經當事人及雙方主管同意即可調動，由於員工調動需符合工會法調動五原則，因此本會向法院提供輪調制度的修正建議，後來院方也已從善如流，朝本會建議方向修法，確保員工權益。

第三件是醫院屆齡退休員工，當年度退休時無論工作幾個月都沒有考績獎金，由於屆齡退休是非自願，而且退休是以生日為基準日無從選擇，因此屆齡退休員工退休當年無考績獎金，對屆齡退休員工不公平。

因此資方考核辦法修訂時，工會要求一併修改本條文，資方經過比較醫院與學校退休基準日的差異，發現醫院退休是以生日為退休基準日，學校是每年二月及七月為退休基準日，故醫院屆齡退休員工即使服務半年以上仍無考績獎金可拿，後來醫院考核辦法乃採納工會的建議修正條文，凡屆齡退休員工於退休當年任職滿半年即可

依比例領到考績獎金，此對員工權益保障又增一項。

工會是法人，有獨立行使權力之人格，因此吳理事認為工會的角色應獨立自主，他身為工會理事長秉持工會賦予的權力，只要與勞工權益有關，該講則講，他絕對不怕得罪人，『無慾則剛』是他為人處事的座右銘。

「其實工會會員與醫院員工身分重疊、實則一體兩面！」，吳理事長更進一步解釋，勞方與資方理念一致，都是為自己的組織打拼，勞資本就應相輔相成、利害與共，員工是醫院最重要的資產，員工有向心力、肯打拼，醫院才能穩健成長，創造佳績，因此醫院應疼惜員工、多為員工著想。

至於在工會與資方的互動方面，吳理事長說：「我向院方提出凡需制訂辦法或修改辦法時，如與勞工權益有關者，應先知會工會，以表尊重！」，工會理監事會是團體決策，理監事會針對資方的提案開討論做成決議，提供具體建議給資方參酌，如此經由雙方事先溝通，可降低雙方於院務會議針鋒相對的尷尬場面。

最近勞資雙方協商管道已建立，那就是『勞資會議』，以後雙方可藉勞資會議溝通協調、降低歧見、增進勞資和諧，有工會背書，資方運作也會較為順暢，以達雙贏目的。

吳理事長有感而發的說：「任職工會三年來，雖然有一些作為，但還有幾件爭議事件亟待解決，一、當時約僱轉正式員工退休年資承認問題，不承認約僱期間年資，對於那些員工退休金影響至鉅。二、舊制員工退休金辦法修改後，一些已退休員工院方是依據修改前退休金辦法計算退休金，由於當時退休辦法之解讀爭議，造成部分退休員工退休權益受損，目前已在訴訟階段，希望資方有善意回應。三、工會辦公室擴充問題，由於工會辦公室太小，無空間可做為勞工教育訓練及各項才藝班的場所，希望資方能釋出善

意，以解決上述問題。

吳理事長長久以來對颱風假一直耿耿於懷，認為遇天然災害時，為員工安全應僅維持基本上班人力就好，他建議院方調查天然災害時各單位所需維持的基本人力，這建議已過兩年，雖然去年院方已有調查，但很遺憾這次颱風，天然災害維持基本人力措施還是慢了半拍，讓大多數員工冒險來上班，希望下次遇天然災害時能多為員工安全著想！

吳理事長覺得工會還有一些值得改善之處，由於工會『調解組』是工會投訴及爭議調處的重要單位，角色吃重，對於會員投訴應建立申訴事件書面化制度，以利調解組評估及了解，然後再提理監事會議討論，確認會員權益是否有受損，以作為工會是否介入調解之依據。

另外讓會員了解工會替大家做了些甚麼？今年已將『文宣組』獨立出來，讓文宣組扮演工會喉舌角色，加強工會法令相關福利措施宣導，並做為工會與會員間意見溝通橋樑，並於會刊提供勞工園地，讓會員抒發心得與情感交流！

吳理事長也強調員工應加入工會的重要性，他說工會是大家的，工會為會員爭取權益，也需要員工認同與支持，因此吳理事長說：「將來爭取到的勞工權益應實施排除條款，只有加入工會的會員才能享有該項權益，這是對加入會員的員

工保障，也較具公平性！」

有關勞工僱用，吳理事長說：「目前資方還有採取短期約僱或部分工時的僱用方式，他認為醫院經營是延續性的，除了如育嬰假的代替人力外，其他僱用應該採正式雇用方式，如果怕所用非人，建議可延長試用期間，但一旦僱用則應是正式員工！」

對醫院的期許方面，吳理事長語重心長說：「醫院要給年輕人希望，讓加入醫院行列的員工，能有工作安定感與對未來的期待，期待他的努力可獲得晉級升等的機會，也可享受員工的各項福利，讓員工們能在高醫安身立命，為高醫共同打拼，積極奉獻其心力，這才是正向的循環，是工會所追求的目標，也是資方期待的結果！」

吳理事長個性堅毅，遇事勇於負責，為會員爭取權益與福利不遺餘力，理事長除了任內表現有目共睹外，在才藝方面不惶多讓，各項樂器演奏件件皆能，尤其他的薩克斯風演奏功力頗高，二十週年慶的即席表演，節奏明快的『情人的黃襯衫』，意味深長的『家後』，流浪在外聽到會掉淚的『黃昏的故鄉』，那高亢、渾厚、動人的美妙旋律，每一首都讓與會者聽得如癡如醉，吳理事長可謂文武全才、剛柔並濟，是個多才多藝的領袖人物！