

九應爭經 九大應爭取權益經過

文/文宣處



保障薪資福利

1. 公司不裁員不減薪

公司不得以考核結果作為減薪之依據。

2. 公平分配薪酬獎金

應使員工公平共享團結打拼成果，並另編特殊貢獻獎金不定期發給員工。

3. 持續爭取加薪調薪

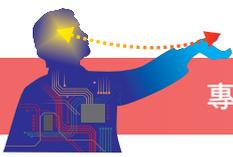
員工數自3.5萬人逐年減少、業務量持續大幅成長，工作量增加數倍卻未依比例加薪，本會要求公司有盈餘，就應加薪回饋給員工。政府若因物價上漲等因素調升公務員薪資時，公司應配合調升。



【特別專題】

- 九應爭經
- 股東必要報酬率降為6%
- 108年度全區各分會理監事聯席會議
- 國際會議
- 模範勞工暨優秀會務人員表揚

僅供本會會員閱讀



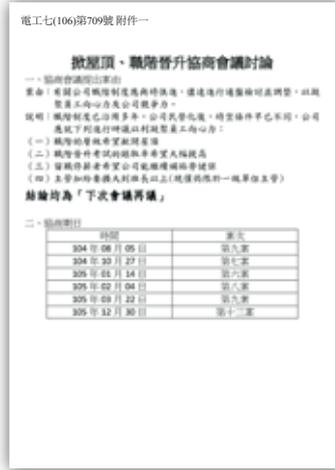
打破碰頂限制

1. 職階晉升拆天花板

打破員工職階限制，擺脫目前擾人無效率之職階晉升考試及評選制度，讓員工專心本職學能與追求工作表現。

2. 合理公平晉升條件

員工應依照資歷與表現獲得合理公平的晉升空間。



提升員工酬勞

1. 回復原酬勞提撥率

公司於2016年曲解立法意旨，在未依據團體協約與工會協商的情況下，將營收提撥率從2%~5%下修至1.7%~4.3%，應回復原酬勞提撥率。

2. 工資應含績效獎金

公司片面重新定義員工工資不包含績效獎金、減少平均工資計算額度，連帶減少相關福利與獎金。

3. 爭取專案銷售獎金

爭取增加MOD等專案銷售獎金。





公平考核制度

1.肯定個人工作專業

淡化績效掛帥色彩，應審視員工全年度中各項表現，而非侷限個人年度業績。

2.工會加強參與考核

加強工會參與考核辦理程序，有效維護員工權益。

3.落實公道考核制度

避免考核主管個人好惡影響考核公正性，敦促考核主管善進公道考核之責任。



調動尊重意願

1.公司不可任意調動

工作內容、工作時間、休假方式、工作地點、工資與計算方式及員工福利項目等調整，須事先取得員工之同意，並符合團體協約第16條、勞基法第10-1條及各單項勞資/協商會議決議。

2.職務調動要我同意

本會要求公司調動仍須尊重員工意願，不得逕行為之。



改善請假要點

1.職代應由主管指派

請假之職務代理人由當事人自行尋找改為主管指派，不得因主管未能指派職務代理人而不予准假，強將公司責任轉嫁予員工。

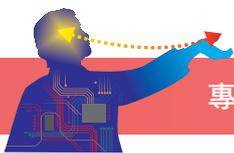
2.請假應與職代脫鉤

職務代理人條款應自《從業人員請假要點》內移除，另訂辦法施行。

3.代理職務應給工資

因擔任職務代理人而增加之工作應給付工資。





強化事故處理

1. 金額更高範圍更廣

上調至最高新臺幣600萬元，且公司不得以投保賠償費用抵充，並增加疾病惡化及失能得以補助。

2. 處理流程更加友善

工會介入意外事故處理，避免公司不當處置。

3. 尊重傷後工作調度

公司應與當事人協商同意後調整至其他適當工作。

4. 員工涉訟公司負擔

公司須負擔員工之涉訟相關費用。

中華電信公司與工會協調會商會議紀錄(104年5月14日)節錄

案由一：建議本公司意外事故處理要點第14條從業人員因執行業務發生第3條第一項第一款至第三款之意外事故而致死亡者，核發慰問金350萬元調高至600萬元；第3條第五款死亡者，核發新臺幣120萬元之慰問金調高至240萬元，請討論。

說明：上次會議結論：有關本公司意外事故處理要點第14條從業人員因執行業務發生第3條第一項第一款至第三款之意外事故而致死亡者，核發慰問金350萬元調高至600萬元乙事：

- 一、勞方代表建議：慰問金360萬元調高至600萬元。
- 二、資方代表建議：依民國98年至103年期間之物價指數提高調整。
- 三、由勞資雙方指派代表成立小組再行協商討論。

結論：勞資雙方同意本公司意外事故處理要點第14條從業人員因執行業務發生第3條第一項第一款至第三款之意外事故而致死亡者，核發慰問金非屬交通事故者依下列標準核發慰問金：未滿40歲者新臺幣600萬元，40歲(含)以上者，每增加滿1歲減少10萬元，最少核給400萬元。



加給托育補助

1. 提高托育補助金額

增加會員0~6歲子女育嬰補助，每位子女一年台幣5,000元，希望公司考量年輕員工養育子女負擔，適度增加托兒育嬰津貼。

2. 爭取廣設托育設施

公司應響應政府政策，於各地廣設育嬰設施(如托嬰中心等)。

中華電信工會 快訊 8008

感謝公司與董事長通過托兒補助方案
工會認為適用對象及給付額度要提高

依據性別工作平等法第23條之相關法規「增修乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」第2條第3項「本法第二十三條第一項第二款所定托兒措施，為雇主以委託方式與托兒服務機構簽約辦理托兒服務，或提供受僱者托兒津貼。」及第2條第4項「前二項托兒設施及托兒措施之適用對象，為受僱者未滿十二歲子女。」規定，公司通過版本與會員期望仍有落差，本會要求協商代表持續與公司協商。

	工會主張 (依據性別工作平等法)	公司通過版本
名稱	托兒津貼	托兒補助
適用對象	未滿十二歲子女	0至6歲
給付額度	每一位小孩每月給付固定津貼(額度另行協商)	每一位小孩每年補助新台幣5000元
屬性	經常性補助	一次性給與

爭取尚未成功，工會仍須努力
工會用心在乎您！盡力守護您的權益



多元退休方案

1. 增加一年兩退選項

打破以往員工屆齡次月1日強制退休的制度，新增加了最多延長5個月的退休選項，讓不同需求的員工可以選擇延後退休的方案。

2. 多元退休員工選擇

公司須尊重員工自由選擇退休方案。

※ 從「從業人員退休年齡之認定，以戶籍記載為準，自出生之日起依實足年齡計算之，並以屆滿退休之次月一日為退休生效日」為屆齡退休之「起日」，及「其於一月至六月間出生者，至遲以七月一日為退休生效日；其於七月至十二月間出生者，至遲以次年一月一日為退休生效日。」為屆齡退休之「迄日」，增列屆齡退休人員於退休期日起迄期間選擇權。

中華電信工會 快訊 8007

工會成功爭取

公司於今日起生效

一年辦理2次退休

(適用全體員工)

107年5月3日
董事會通過修正中華電信股份有限公司
從業人員退休撫恤及資遣要點
(第1條第6條第17條)

工會用心在乎您！盡力守護您的權益



保障薪資福利



打破碰頂限制



提升員工酬勞



公平考核制度



調動尊重意願



改善請假要點



強化事故處理



加給托育補助

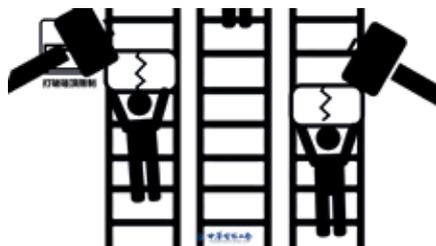


多元退休方案

職場上很多關卡，工會陪您一起克服



◎ 中華電信工會



◎ 中華電信工會



◎ 中華電信工會



◎ 中華電信工會



◎ 中華電信工會



◎ 中華電信工會



◎ 中華電信工會



◎ 中華電信工會

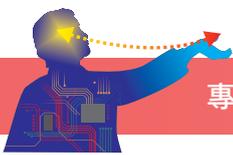


◎ 中華電信工會



九應爭經

影片 <http://bit.ly/ctwuvision>



》 爭取

股東必要報酬率降為6%

文/文宣處

中華電信公司在民營化時，考量薪酬制度等方面與民間企業有段差距，基於招賢留才的考量，依照當時的高盈餘狀況，設計了企業化獎金制度(預計約2個月平均月薪)以衡平員工薪資結構，但由於近年來公司高層治理不善、配合政府執行賠錢的公眾政策，又逐年以蠶食鯨吞的方式將「股東必要報酬率」藉故慢慢調升至目前的7.6126%，連帶致使企業化獎金大幅縮水。以107年為例，每位員工均減少數萬元獎金，已脫離原本設計企業化獎金的本意。

本會試算若調降「股東必要報酬率」至6%後，每位員工的企業化獎金約可恢復至往年水準，故要求應先將「股東必要報酬率」回歸合理範圍，以暫時遏止公司實質減損員工薪酬的脫法行為(未遵守團體協約)，故被列入「幸福薪酬三部曲」的階段性目標之中。

【幸福薪酬三部曲】

三部曲
全部達標

一、有感加薪

營收獲利不如我們的公司都加薪了，公司不可將因政策、環境、弊案等減少之獲利歸責員工，應依照營收貢獻有感加薪。

二、職階晉升全面掀頂

公司職階晉升制度應與時俱進，請公司儘速進行通盤檢討，朝「全面掀頂」方向努力。

三、調降股東必要報酬率

不合理的「股東必要報酬率」及營收下降致使今年獎金大幅減少，公司應合理調降之並修改獎金計算公式，避免減損會員權益。」

本會針對這個議題，長年以來一直不斷與政府、資方進行溝通和遊說，好不容易在今年終於露出一線曙光，眼看著有望與各方達成共識，但在8月的時候，原本晴朗的局勢似乎跟詭譎多變的氣候一樣，透出一絲絲陰霾，本會為因應此局勢變化，特地於8月9日加開臨時理事會議來凝聚戰鬥共識，避免8月13日的董事會做出朝向不利於員工的決議。

不料強颱「利奇馬」在8月8日登陸台灣，台北等8個縣市隨即宣布8月9日停班停課，高鐵也宣布台中以北停駛，考量時機緊迫，理事長斷然指示本次臨時會「風雨無阻」準時召開，各地的理監事們也排除萬難出席會議，十分令人感動，本次臨時會中達成共識，要在8月13日動員各分會的幹部齊聚總公司大樓中庭，希望讓董事們了解員工的殷殷期盼，共創勞資雙贏。

8月13日當日上午不到八點鐘，本會及所屬各分會幹部便陸陸續續齊聚於總公司大樓，九點半時大約就有400多名幹部出席本次「工會活動」，一起向資方強烈表達「股東必要報酬率降為6%」之訴求，活動期間除了洪理事長、潘勞工董事、翁監事會召集人等人不定時上台對在場會員說明目前進展及策略解析，各分會理事長或代表也輪流上台進行勞動教育並鼓舞士氣，場面十分熱烈。

活動進行至中午時，謝董事長與郭總經理也特地至一樓會議室，與洪理事長、潘勞工董事及各分會理事長交流意見。會議中，謝董事長與郭總經理對於勞方提出的問題均認真聆聽，雖然很多事情不可能是一個會議就能夠解決的，本次會議並沒有立即達成太多決議，但這畢竟是雙方良

性對話的開始，值得給予肯定，希望日後的溝通管道能更加暢通、有效率。

董事會準時在下午兩點開始，大家席地而坐坐在大廳等著好消息。一開始大家都很有耐性的等著，但隨著時間的推移，卻遲遲未見潘勞工董事步出會議室，只知道董事會仍卡在前面議程，尚未到討論「股東必要報酬率」的議程，過了許久，終於進入議題的討論，卻傳出部分董事對於該議題仍有些意見，現場難免有些浮躁難耐的氣氛，幸而在官股董事的溝通與支持下，「調降股東必要報酬率至6%」最終獲得通過，當潘勞工董事步出會議室到一樓中庭向大家宣布這個好消息時，瞬間熱烈掌聲、歡聲雷動，爭取多年的議題終於有好的成果，但這其實只是改善勞動條件的第一步，大家都知道只能偷偷開心一下，後面還有很多議題需要不斷的克服。

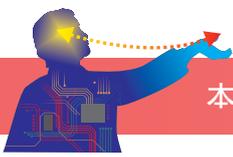
最後，除了感謝蔡總統英文、本會顧問劉立委建國、交通部林部長佳龍、黃政務次長玉霖、黃參事荷婷、張處長信一支持本案，更要感謝所有會員一路相挺，本會將持續爭取更多權益，在勞權的路上與全體會員一同前進。



公司高層與各分會理事長雙向交流



會場全景



與會人員團照

» 108年度 全區各分會理監事聯席會議側寫

文/林樹芬

由本會主辦，台中市分會承辦，「108年度中華電信工會全區各分會理監事聯席會議」於5月14、15日兩天，假台中后里麗寶樂園福容大飯店召開。

有別於3年前為了「勞工董事推派」一事，本會召開「全區理監事聯席會議」前往勞動部抗議的街頭活動，這一次，是以「會議」的方式舉行，讓來自全區各分會逾500名的姊妹兄弟們，能夠在這兩天的會議中獲得一些最新的訊息。

不管是公司的經營現況或是工會的運作情形，在面對公司積極尋求策略轉型的現在，工會該如何因應？這正是本次會議要探討的主題！

公司高層相當重視這個與全區各分會工會幹部當面溝通交流的機會，由謝董事長繼茂偕同總公

司蘇執行副總添財、人資處呂協理世模、策略轉型辦公室李協理儒坤、南分公司林總經理昭陽及台中營運處賴總經理昭福等多位事業單位長官一同蒞臨會場。

會議一開始，先請謝董事長致詞，在大約20分鐘的致詞內容中，董事長先對去年「499優惠方案」突發事件的危機處理及「MOD衝刺200萬客戶」方面，得到工會的多方協助表達感謝之意。接著，董事長提到2018年電信市場競爭激烈，本公司營收獲利未能達標，面對數位匯流，外商公司有機會進入台灣電信市場分食大餅的情況之下，新的技術如：5G、大數據、AI人工智慧…等，再加上接著而來的員工大退休潮，都會對公司帶來很大的衝擊與挑戰。

「環境在改變，我們無法改變環境，所以就必須改變自己。」公司在年初開始啟動大規模策略轉型，對於傳統的核心業務，要能提昇價值；布局新興業務的部分，要從事智慧生活及數位經濟所需的新興業務，帶來新的營收。不管是核心業務或是新興業務，都需要優秀的員工及合作無間的團隊，董事長希望能透過今天這個機會讓大家對策略轉型的工作內容有比較深刻的了解，期望與會的工會幹部們，能在自己的工作單位上發揮影響力，帶給策略轉型正的能量，促成策略轉型的成功。

公司成立策略轉型辦公室希望能有工會的參與，本會的洪理事長及潘勞工董事即是其中的工會代表。洪理事長希望公司負責策略轉型計畫的長官們，能親自向各位工會幹部說明策略轉型工作的內容，所以在洪理事長及林副理事長兩位的精神安排下，在專題演講部分，除了潘勞工的「工會運作實務」報告之外，另外還有總公司蘇執副的「公司策略轉型報告」以及交通部林部長佳龍的「從交通部看中華電信定位與發展」的專題演說。

首先登場的是「公司策略轉型報告」，由總公司蘇執副擔任主講人。

公司為什麼要轉型？

公司策略轉型的說法有兩種：「一、是如同之前董事長所說的，因為看到前面有危險，在公司財務體質還好的情況下，提早因應；二、是因為看到前面有機會，公司透過轉型更能掌握前面的機會。」在競爭日趨激烈的電信市場裏，語音營收嚴重下滑已成不可逆的事實。5G的服務即將來臨，為了將來要進入的物聯網時代，同時尚有AI、大數據、區塊鏈等相關技術，在還有能力賺錢的情況下做轉型，為未來新的產業環境做準備。

轉型的目標是什麼？

轉型是一項持續性的工作，必須設定階段性的目標。且必須能達成階段性的目標，才知道是否朝著正確的方向在走。此次策略轉型的logo是：「躍升2021（rise on, together）」，在公司內部，不管是主管與同仁，或是事業單位與工會之間，必須大家一起躍升；而在外部方面，亦必須與策略伙伴一起來抓住未來產業的機會，所以，希望在2021年能夠達成階段性的目標。

轉型要如何進行？

這一次的轉型攸關公司未來的發展，是一件非常非常重要的工作，必須要全員參與。公司會透過多種管道與同仁溝通，讓同仁們知道在面臨將來新的產業環境我們必須要做轉型。轉型只是一個手段，希望能透過轉型，創造財務上面長期性好的表現，將這好的表現回饋給股東及所有的員工，是公司轉型最大的目的。

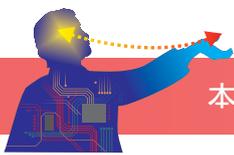
轉型最重要的是溝通

在蘇執副長達60分鐘左右的演說中，其簡報的內容裏呈現了很多的數字，統計圖表裏的曲線告訴大家從過去2G時代到即將來臨的5G，中華電信每一個時期經營的起伏變化。當科技正以驚人的速度從過去的藉著電話線進行「人與人的溝通」，進步到藉由網路可以讓「物與物自行溝通」時，人，似乎就快變成是世界上多餘的生物了。

公司轉型就像是飛機空中換引擎，必須與所有機內的人員做好溝通，讓大家不會驚恐，齊心合力，共度難關。所以，策略轉型需要工會的參與，事業單位與工會勞資之間作好良性的溝通；策略轉型也需要透過多種管道讓員工接觸、了解，勞雇之間也要作好良性的溝通。「溝通」是公司轉型最重



會場全景



洪理事長致詞



朱永久榮譽理事長致詞



林部長專題演講

要的第一步。

環境的變化是不等人的

隨著5G的服務即將到來，有很多的「專有名詞」是常常聽在耳邊、掛在嘴邊，卻從來不去了解它是何種事物。如：OTT、IoT物聯網、車聯網、AI人工智慧…等。對我們這些服務超過25年，未來還要再待10年、20年的所謂「中生代」的員工來說，這些新興科技真的是非常艱澀難懂的課題。當很多工作已逐漸被機器、AI人工智慧所取代時，身為工會幹部的你我，應該要去了解並擔任會員（員工）與公司之間溝通的橋樑。當公司為了經營環境的改變而尋求轉型的同時，我們應該告訴我們的會員，讓他們知道未來的工作環境即將產生劇變，自己必須也要積極轉型，提昇自己的能力，以因應未來新的工作環境。

工會為大家爭取到的成果

過去的一年多裏，透過「在會議桌上解決事情」的勞資協商機制，工會與公司達成多項共識，為會員們爭取到了多項重要的權益。如：「多元退休方案」、「特別休假遞延」、「托兒津貼」、「有薪家庭照顧假增至7日」、「休假補助費改按實際請休時數核發」…等。工會積極爭取，公司釋出誠意，共同提昇員工權益，共創勞資雙贏成果。

勞資正在協商進行中的重要權益事項

「工會運作實務」報告，潘勞工董事首先肯定洪理事長完成了這項「史無前例」的艱鉅任務，召開「全區各分會理監事聯席會議」，召集各分會

500多名姊妹兄弟齊聚一堂，是象徵工會內部的團結，凝聚向心力的展現。

最近公司內部人事大變動，董事長、總經理雙雙換人。勞資雙方經過磨合相處後，工會肯定鄭前董事長兩年多來對工會釋出的極大善意，支持工會很多的提案；也肯定繼任的謝董事長，董事長由公司內部擢升，是工會長久以來的主張。而，不管由誰來擔任董事長，工會的態度不可改變。在公司積極轉型的同時，工會要去監督、協助，期待公司轉型的成功能讓年輕的員工看得到未來；資深的員工可以安心工作到屆滿退休。

目前工會和公司正就有關「職階制度的調整」（亦謂：職階待遇全面掀頂）以及「從業人員年終考核結果晉薪、獎金及紅利核發作業規範」中核給基準（320億）和未達基準（另訂）的項目部分進行協商。

在「職階制度的調整」部分已經納入董事會的追蹤事項；而後者有關考核晉薪未達核給基準（另訂）的部分，公司也已成立專案小組積極研議中，希望近期能有突破性的進展。

工會在未來的一年要積極爭取加薪

近來，很多上市公司皆準備為員工加薪。在這個時候，自許為「永遠走在最前面」，是「數位經濟的領航者」，且正積極尋求轉型的中華電信，為了激勵員工，是否也應該加入為員工加薪的行列中？工會將加薪議題視為今年度最重要的權益事項，不僅在總公司業務會報上工會已經提案兩次，



台中市分會工作人員團照



本會幹部與林部長雙向交流

且於協商會議也列為首要協商議案。

我們知道，年度用人費受限於「不得超過年度營業收入19.5%」的限制，以及「股東必要報酬率」遲遲無法降低所致，中華電信要談「為員工自主加薪」，的確是一大工程。成功與否取決於最大股東-交通部。很榮幸地，交通部林部長佳龍今天也親臨會場，我們應該趁此機會極力尋求林部長的支持。

從交通部看中華電信的定位與發展

交通部林部長在百忙之中應邀親臨會場，為現場500多名工會幹部演說，是一位對工會相當程度友善的行政機關首長。林部長首先感謝，在台中花博期間，中華電信提供的協助與服務；以及長期對台灣燈會主燈的贊助與支持。

林部長相當肯定中華電信在資通訊上的表現，創新無止境，對於高科技的運用和未來5G的服務，像是：物聯網、車聯網、智慧生活、智慧城市、居家長照服務…等，中華電信過去的優勢要繼續維持，與時俱進，共創新的價值。

中華電信是模範生，林部長對於像「全區理監事聯席會議」這種場合非常讚許，勞資有問題當面溝通討論，公司要穩定勞資關係才會好。最重要的，「公司有賺錢，就要分給員工多一點」！此話一出，馬上獲得滿場熱烈的掌聲，久久不歇。

洪理事長也在會場上說明，3月份曾當面向林部長表達有關影響員工獎金的「股東必要報酬率」調降一事，初步得到部長的支持並已交辦公司著手

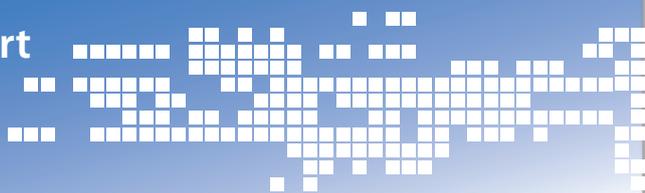
規劃中，很感謝能得到部長的支持，我們相信部長一定會責成公司，完成此事。

林部長說：「投資在員工身上最重要，公司善待員工，員工努力工作，服務客戶讓客戶滿意，這樣公司才具有競爭力。勞資一體，善待彼此，就如同奇美公司前董事長許文龍先生的人生哲學一分享。」

最後，林部長也以華航罷工一事，強調勞資協商的重要。一般來說，工會方面的資訊及法律知識、論述能力較為不足，如果資方的姿態很高，態度又很傲慢，勞資爭議很多時候除了利益之外就是情緒所引起，當火氣一上來時，協商破裂最終只有走向罷工一途。這時就造成了勞資雙輸，消費者遭殃的局面。所以要尊重對方，良性溝通，共創雙贏。

兩天的課程下來，聽到不同領域的精彩演說，有公司經營的未來動向、工會會務的運作情形以及行政長官對中華電信的肯定與建言。再加上，各分會的彼此交流、經驗分享，我相信每一位與會人員，或多或少會有一些收穫才是。

本次會議能順利圓滿，最重要的幕後功臣是承辦此次大會的台中市分會，從事前的規劃聯絡到現場的動線安排，動員工作人員數十名，所展現出的團隊精神令人感動，非常感謝！雖然這次的全區會議是「史無前例」，但我們希望它能夠延續下去，讓我們期待，明年再相聚！



» 108年8月24日

馬來西亞吉隆坡舉辦

文/國際處

UNI亞太資通訊會議暨UNI世界資通訊會議專題報告



代表團成員

大會成就

本次UNI亞太資通訊會議暨UNI世界資通訊會議共有來自57個國家、77個工會，超過300名世界工會領袖群聚一堂，討論數位化時代下的勞動權益衝擊及各工會應有的因應之道。本會由身兼UNI亞太區資通訊產業委員會委員以及資格審查會委員的洪秀龍理事長率團參加，與世界工會領袖交流數位化時代的工會政策，並藉著我方於大會上發表專題演講，宣揚近年本會為會員爭取權益的經過與成就。

中華電信工會替台灣爭光

在大會中，我方由來自台中市分會的本會代表呂成禮代表台灣發表“數位化時代的台灣電信業挑戰與展望”專題報告。除了介紹台灣所得分配不均以及長工時的惡化勞動條件外，還指出中華電信作為台灣資通訊龍頭所面臨的轉型急迫性與挑戰。而中華電信工會勢必要在整體電信業惡劣的大環境下，更得加強會員的權益保障，透過與資方的對抗與協商兩手策略，才能在劇烈變化的電信產業中捍衛會員的勞動權益。專題報告後，日本NTT電信工會代表以及韓國甲骨文工會代表皆對於本會利用生動鮮明的動畫(本會文宣動畫，Youtube請搜尋“九應爭經”)來呈現工會爭取會員權益的訴求，表達高度的肯定與認同，希望能夠效仿此宣傳方式。



各國工會面對數位化挑戰的因應之道

◎下班後數位不待命

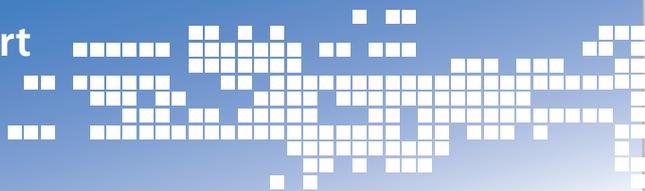
西班牙電信(Telefonica)於2018年與資方簽署“下班後數位不待命”(下班後嚴禁公司以任何數位形式交付討論工作)團體協約。在此條款保護下,員工有權利在休息時間、放假等任何非上班時間內不回覆任何來自公司的電子數位訊息。公司不得以員工執行該權力為由,作為績效考核之依據。



中華電信工會早在2010年領先世界勞權趨勢,與公司勞資會議達成共識,為維護同仁家庭生活品質,取消員工在非上班時間排班待命或收簡訊。公司應建構“非上班時段維運派工機制”,非上班時段之緊急聯絡機制應聯絡領有主管津貼之一級主管,一級主管派遣員工執行現場作業時,應依其意願,不得以明示或暗示強制要求出勤及保持聯絡。公司亦不得以此列入年終考核及升遷不利之參考依據。主管如有逾越規定,依獎懲標準議處。中華電信工會並堅持訴求,員工在家待命,公司應發給待命津貼。

◎工會應參與公司重大規劃

易利信工會委託瑞典皇家理工學院針對資方營運計畫揭露與員工士氣做出研究結論,只有勞資雙方一起透過協商討論公司未來的營運發展搭配公司合適正確的人才教育課程,才能讓員工的士氣以及公司的競爭力最大化。

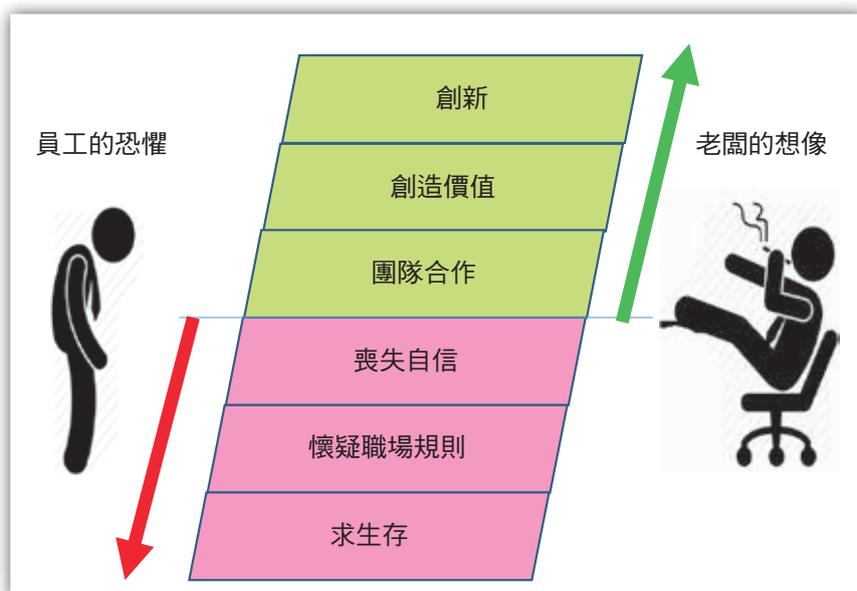
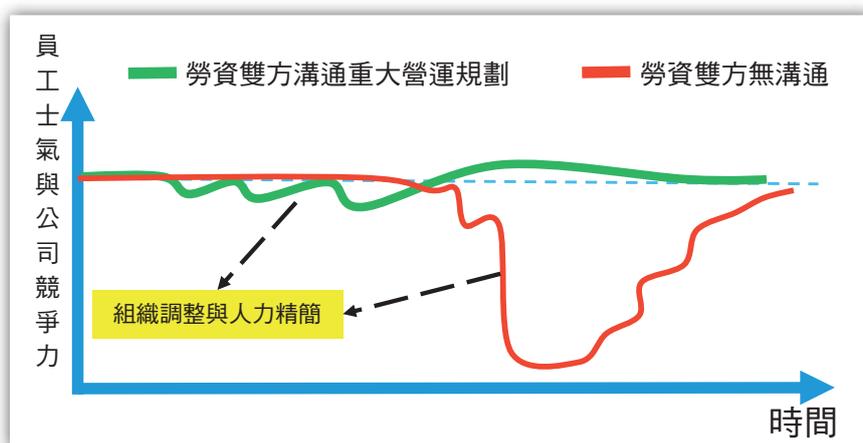


依據易利信工會委託瑞典皇家理工學院發表的研究報告指出，公司不與工會溝通，驟然的改變營運方針及組織人力調整，只會讓公司的士氣與競爭力陷入惡性循環。而原本公司以為改革轉型可以帶來的價值創造與創新都將會在員工士氣低落以及對公司制度缺乏信心下，成為海市蜃樓遙不可及的夢想。

中華電信工會比易利信工會對於維護會員權益方面有更好的利基點，除了現有的勞工董事參

與公司營運董事會之外，還有勞資雙方每2個月的定期協商，更在107年正式提案公司要求比照日本NTT電信，在公司重大政策決議前(如東京奧運)，應與工會做充分討論，增加溝通，降低營運策略對於員工的衝擊。

此外，中華電信工會亦於108年正式列入中華電信策略轉型辦公室的當然成員，積極參與公司未來重要政策之討論，為員工勞動權益把關。



資料來源：易利信工會

» 集體勞動法精彩之最

——論罷工

文/陸鴻銘

—勞資雙方因靜態的協商無法達成合意，以致於雙方被迫升高爭議層次，轉為動態的實力對壘…故被稱為「集體勞動法精彩之最」—

前言：

甫於2016年6月落幕的空服員罷工事件，因為後續勞資雙方對「協議」是否等於「團體協約」，產生認知上落差而對簿公堂（108年3月6日台灣台北地方法院106年度勞訴字第224號判決，勞方敗訴）；這場被媒體與社會譽為「史上顏值最高」的罷工，似乎並未使得華航公司高層學習到「面對勞工合法罷工」時應有的標準作業程序以為因應，於是在另一場更為震撼、氣勢磅礴的機師罷工登場時，資方顯得手足無措、慌亂不已，相對於兩年半前的空服員罷工，由於蔡總統的一席談話：「如果不是忍無可忍，沒有一個空服員會走向罷工…我不會讓你們（空服員）孤單…」，在國家最高領導人下達的幾近最高指導原則下，使得臨危受命的華航新任董事長，完全失去協商空間，只能以清理戰場為唯一戰略，對空服員的七項訴求照單全收，以求儘速解散罷工現場；相同的公司，同樣的董事長，在處理空服員罷工時，姿態之柔軟，為媒體及社會所稱頌，何以在處理機師罷工時，態度如此強硬？不顧消費者大眾的怒火與千夫所指？

勞工為改善勞動條件，以團結的力量，透過集體交涉的合法方式，與雇主進行團體協商，並以爭議行為與罷工做為最後手段原則，以確立協商結果的保障，此即勞動三法的立法宗旨與精神之所在，揆諸「團結」、「交涉」與「爭議」的過程，又以「交涉權」為三法核心價值，而「爭議權」則成了實踐核心價值護衛者的重要角色！

本文：

事實上，我國法律對勞工組織工會的團結權，或行使罷工的爭議權，都仍有相當程度的限制；例如工會法第十一條第一項前段即規定「組織工會應有勞工三十人以上之連署發起…」，亦即勞工組成工會的人數限制，相較於同屬亞洲地區的日本、韓國僅須二人、香港七人、對岸的中國大陸亦僅須二十五人即可組織工會，顯然我國的人

數三十人為一高門檻，尤以台灣企業多達144萬餘家，屬於中小型或微型企業則佔有97%，多達140萬家，這些企業的受僱者要組成工會顯非易事，這也是台灣將近一千兩百萬的勞動人口，所組成的「企業工會」未及千家之因。

我國工會依其組成性質，區分為「企業工會」、「產業工會」及「職業工會」三種類型，但於修法後開放組織工會的教師，則僅得組織或加入「產業工會」及「職業工會」，此規範明定於工會法第六條：

「工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第二款及第三款之工會：

- 一、企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。
- 二、產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。
- 三、職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。

前項第三款組織之職業工會，應以同一直轄市或縣（市）為組織區域。」

這次發動機師罷工的是「桃園市機師職業工會」，即該條文所稱「結合相關職業技能之勞工，所組織之工會」，因此分別有華航及長榮或其他航空公司的機師加入組成，又該法條明訂「前項第三款組織之職業工會，應以同一直轄市或縣（市）為組織區域」，如將職業工會的相關規範加以綜合論述，即可瞭解「同一行（職）業的勞工，在同一縣市行政區域，所組成跨企業的工會，稱之為職業工會」是為較淺顯易懂的說法；美國許多數學老師加入Las Vegas賭城的職業工會，即與此理相同（看過好萊烏電影「決勝21點」者應可知其理）；由此可瞭解機師罷工的主體是「桃園市機師職業工會」，代表該工會與華航公司雇主協商的應是法定「工會代表」，又工會法第十七條第三項前段「工會應置理事長一人，對外代表工會…」之規定；「桃園市機師職業工會」為不同航空公司跨企業（長榮、華航皆有）之機師（同一行《職》業），在桃園市（同一縣市行政區域）所組成，理事長為長榮航空機師，自然成為該工會的法定代表人；復依團體協約法第六條第二項第三款之規定：「（依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：）三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會」，華航機師超過半數以上人數加入「桃園市機師職業工會」為會員，該職業工會自得與華航公司進行團體協約的協商；而外界以「全家決定統一（超商）的生死」質疑長榮李姓機師與華航公司協商的正當性，是為不解其因之論。

勞工組成工會後，會員勞工亦對工會抱有一定程度的期待與寄望，所以工會揹負會員勞工的眾多期望，即必須施行相當作為與任務，工會法第13條明訂：

「工會之任務如下：

- 一、團體協約之締結、修改或廢止。
- 二、勞資爭議之處理。
- 三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。
- 四、勞工政策與法令之制（訂）定及修正之推動。

- 五、勞工教育之舉辦。
- 六、會員就業之協助。
- 七、會員康樂事項之舉辦。
- 八、工會或會員糾紛事件之調處。
- 九、依法令從事事業之舉辦。
- 十、勞工家庭生計之調查及勞工統計之編製。
- 十一、其他合於第一條宗旨及法律規定之事項」

顯然「團體協約之締結」是工會任務的「重中之重」，惟如何與相對雇主簽訂一份既能保障會員勞工權益，促進勞動條件改善，又能使勞資雙方長治久安的團體協約，則為工會與雇主的智慧合作與誠信態度最大考驗；團體協約法第六條第一項明訂：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕」，此項法規相較於日本、韓國的勞資協商規定「雇主應本於誠實信用原則與受僱者進行協商…」，可見我國規範誠信協商的原則是勞資雙方而非單方應盡之義務。

機師工會之所以罷工，即導因於該工會於2018年8月7日行使罷工投票通過，華航與長榮機師雙雙取得合法罷工權，並於同年月31日雙方合意以一年為期進行協商，然直至2019年1月雙方歷經五次協商，勞方始終感受不到資方的善意，而與此同時之長榮航空已與資方達成多項主要合意，該工會的華航機師乃宣布於2019年2月8日（農曆春節初四）上午六時開始罷工，此與華航公司對「2018年8月31日雙方合意以一年為期進行協商，『即不得於一年內行使罷工行為』」之認知，可謂大相逕庭，顯見「感受不到資方的善意」也是將機師逼得走上罷工之路的主因之一。

「勞資爭議處理法」（下稱勞爭法）雖然容許工會在一定規範與程序下行使爭議行為或罷工行動，但也設下了不少先決條件為合法罷工做門檻；首先合法的罷工（除勞爭法外，尚有集會遊行法的規定），必須是「調整事項爭議」且調解不成立及經全體過半數以上會員公開投票同意的程序：

勞爭法第五十三條第一項：「勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為；權利事項之勞資爭議，不得罷工。」，同法第五十四條第一項：「工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線。」，同時尚須遵守爭議雙方於調解期間不得互為不利於他方之行為，此調解期間亦稱之為勞資爭議的「冷卻期」；該規範明訂於同法第八條：「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。」，此外尚須滿足罷工的「主體」、「目的」、「手段」及「程序」四個正當性，工會才能發動罷工；勞資爭議事項，依其爭議內容與性質又區分為「權利事項之勞資爭議」及「調整事項之勞資爭議」，同法第五條有其法律名詞定義：「權利事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議」及「調整事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議」；同法第

六及第七條又分別規範「權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之」，「調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之」。

前述論及罷工的四個正當性，可與「中華民國民法典」起草人，前大法官史尚寬先生（1898~1970）對「罷工」所做的定義一一比對：（節錄）

「罷工係指多數之受僱者，以勞動條件之維持改善或其他經濟之利益獲得為目的，協同的為勞動之中止。其概念如下：

- （一）罷工為單純之業務休止，並非勞動契約終止。
- （二）罷工為依多數受僱人組織所為之業務休止，一人罷工之觀念為法所不許。
- （三）罷工為受僱人所為之業務休止，並應依法定程序為之。
- （四）罷工應以經濟性為目的，政治性罷工為非法。
- （五）罷工為經濟的爭議手段，即僱用人與受僱人之利害相反，立於不能依和平辦法為協定之狀態。」

相對於勞爭法對罷工所做的名詞定義：「指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為」，顯見所謂的罷工係指「會員勞工本有忠誠提供勞務的義務，但為遂行其勞動條件改善之主張，但並未與雇主達成合意，所行暫時拒絕提供勞務的行為」，強調的是「暫時拒絕提供勞務」、「受僱人所為之業務休止」及「非勞動契約終止」，與華航公司於機師罷工伊始，即表示「公司與參與罷工同仁間僱傭關係即暫時停止…」之言論，顯見華航公司高層若非口誤，即有曲解法令之意。

前大法官史尚寬先生的「罷工為依多數受僱人組織所為之業務休止，一人罷工之觀念為法所不許」則解釋了「罷工的主體正當性」需為「多數受僱人組織」，在勞爭法中則解釋為「工會」，並依此觀念，「無組織領導」、「個人式或臨時起意」的「野貓式罷工」被視為非法罷工。

「罷工為受僱人所為之業務休止，並應依法定程序為之」此為「罷工程序的正當性」之解釋，亦即前述勞爭法第五十三條第一項及第五十四條第一項規定之「非經調解不成立…」、「公開投票…」等程序，工會方能取得合法罷工權。

「罷工應以經濟性為目的，政治性罷工為非法」、「罷工為經濟的爭議手段，即僱用人與受僱人之利害相反，立於不能依和平辦法為協定之狀態」，對勞爭法中「調整事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議」，明白指出「對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議」即為「經濟性的罷工目的」，因此工會發動罷工的目的，係基於「改善勞動條件，而雇主則主張維持勞動條件或改善幅度不符工會要求…」、「僱用人與受僱人之利害相反」之爭議調解不成立而無法獲得和平解決，方能被視為合法罷工，此即詮釋了「罷工目的正當性」，除了經濟性目的之外，任何其他行業間之「支援性」、「同情性」甚或「政治性」罷工（例如勞資雙方因政治或宗教信仰差異產生之爭議），均非屬勞爭法中合法罷工範疇；又如機師工會罷工時提出的五大訴求中：「撤換不適任之主管人員」，即被視為干預雇主人事權，非屬「改善勞動條件」事項，不應為罷工目的正當性之解釋。

合法的罷工如於罷工期間「依誠實信用及權利不得濫用原則」為之，且不得「以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞」，則該罷工行動將依勞爭法第五十五條之規定，取得民法與刑法相關規定的免責權，此即法律保護「罷工手段具有正當性」的罷工，勞爭法第五十五條訂有明文：

「爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之。」

雇主不得以工會及其會員依本法所為之爭議行為所生損害為由，向其請求賠償。工會及其會員所為之爭議行為，該當刑法及其他特別刑法之構成要件，而具有正當性者，不罰。但以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之。」。

同理，機師工會罷工時提出「不得秋後算帳」訴求，事實上工會法第三十五條第四款即有「（雇主不得）對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇（行為）」的保護；早期於舊工會法未賦予工會或勞工行使罷工權的保護，雇主亦有所謂的三權來對付工會，即「關廠」、「鎖廠」和「黑名單」，在新的法規修正後，勞爭法對爭議行為有著極鮮明的定義：「爭議行為：指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為」，由於勞資雙方各自握有「罷工或其他阻礙事業正常運作」及「與之對抗之行為」的合法權利，因此一旦雙權發生碰撞，雖不至於火花四射，亦難免造成雙方在採取攻防與相互對抗的行動中，各自造成極大的經濟損傷，這也是在集體勞動法領域裏，勞資雙方因靜態的協商無法達成合意，以致於雙方被迫升高爭議層次，轉為動態的實力對壘…故被稱為「集體勞動法精彩之最」；勞工在爭議行為或罷工期間，除工會法、勞爭法外，尚有「大量解僱勞工保護法」（簡稱大解法，為關廠法之前身）之保護，機師工會會員勞工畏於資方可能的報復手段，重提法律已有的保護條款做為協商訴求，顯見勞資雙方的互信基礎可能極為薄弱，又或勞資關係不盡理想之故。

罷工既為勞資雙方的實力競賽，亦為勞方忍無可忍的選擇，在賽局進行中，雙方必然都須付出代價，勞工因於罷工期間暫停提供勞務，雇主當然依法無需給付工資，據統計此次的機師罷工，勞方共損失約3100萬，對高所得的機師可能尚為可忍受範圍，但對一般勞工則是沈重的負擔；相對的，雇主亦因勞工暫停提供勞務，勢必造成經濟活動的受干擾，及經濟利益受壓縮，尤有甚者，可能因與消費者間的商務契約無法履行，導致債務不履行須負損害賠償責任，更嚴重的是商譽的損失，在市場競爭機制下，在消費者心目中，「經常發生勞資爭議」的品牌，將淪為次等選擇；擔任機師工會罷工前大半段協商的雇主代表，交通部政務次長王國材在罷工落幕後，語重心長的表示：「…公司勞資關係和諧，是公司基本條件，勞資雙方友好，才能一起為公司打拼…」。

後記：

由於機師工會選擇在春節期間宣布罷工，對消費者旅客自然造成極大的不便和影響，據媒體報導，華航公司在長達160小時的罷工期間，共取消214次航班，公司損失近五億不在話下，影響旅客數亦達25,000人左右，對消費者而言，勞資間的爭議卻波及無辜的第三人，

旅客除提出賠償請求之外，社會也開始討論罷工是否應加入「預告期」的立法；有學者認為勞爭法既已規定「工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線」，則工會在進行罷工投票期間與結果，即有「預告」的效果，如再加上部分特殊民生工業在罷工時須與雇主「約定必要服務」之限制，亦有「服務不中斷」之功能，但對於交通運輸等罷工優勢行業卻無此項約制；對於該項熱議，被國內視為勞動法界泰斗的文化大學法律系邱駿彥教授，在其臉書提出其見解「所謂罷工預告，其目的不應該是預告給雇主知悉，而是針對罷工可能給第三人帶來損害時的預防措施」、「其實勞工罷工要不要有預告期，是可以、也是應該由勞資雙方自主協商，訂成團體協約中的和平條款來解決。無需由政府強行在法律中再行限制，應該讓勞資雙方有比較大的空間自行談判協商」；有關勞工因實施罷工而妨礙大眾是否為權利濫用之認定，最高法院87年度台上字第2559號民事訴訟事件對當年某客運駕駛員之罷工，做了以下的判決「交通事業之勞工如行使罷工權，對大眾生活固有不利益之影響，惟此乃罷工之性質使然。法律既賦與勞工以罷工之權，即不得以罷工將造成大眾之不利，即謂其係權利濫用，或謂其行為違反公共利益，而認係違法，否則無異係對從事交通事業之勞工罷工權之剝奪」，況且勞工如實施定點罷工尚有集會遊行法的規範，勞工在向該管警察機關申請核准集會時，雇主當可即時知悉勞工罷工的期日與地點，進而啟動應有的防範措施，可對第三人帶來的損害降至最低程度。

機師罷工同時凸顯另外一個極專業的問題，由於職業工會係「同一行（職）業且跨企業」組成之工會，在發生勞資爭議導致雙方必須進行協商時，如該工會理事長係甲企業員工，在對乙企業雇主協商時，該理事長雖有工會法相關規定賦予其法定地位的正當性，同時為免雙方資訊之落差，團體協約法亦規範雙方均有提供必要資料及保護資料秘密的義務。但為免除不同的企業主與勞工協商時，工會理事長是否藉機探詢競業之商業機密或營業秘密，而必須要求非屬同企業的工會理事長應「利益迴避」或將「防諜（商業間諜）條款」導入協商機制中；針對該議題的可能性，邱駿彥教授提出了他個人的論點：「利益迴避條款或防諜條款法制化的必要性，在於假設所有（或大多數）職業工會理事長都會有不法行為，以及現實制度上沒有任何法規可以制裁不法的理事長時為前提下，才有論說有無必要利益迴避等法制化的必要。如果只是假設職業工會理事長有可能會不法（但不一定會）就要犧牲職業工會全體會員的權益，讓長榮機師的理事長無法為華航的會員爭取權益，則在法規立法上是否為正確的選擇，是可以思考的。」

一次罷工衍生偌多的討論議題，也讓社會大眾領略了勞工罷工其實與民生會產生一些負面的鏈結。但法律為何會賦予勞工合法的罷工權，即在於相對於雇主，勞工是處於經濟上的弱勢地位，若非以集體的力量，進行對雇主营運上的干擾及經濟利益的壓縮，勞工很難取得勞動條件的改善；尤其罷工期間雇主依法無須給付勞工工資，也因此勞工實施罷工時，迫於經濟的壓力，罷工的期程必須既準且快，減少己身的損失；輿論往往在社會事件中，扮演裁判者的角色，罷工的議題最好能得到社會的同情與支持，始能增加與雇主協商的籌碼。



參訪金酒公司 企業工會

文/文宣處

為了能更深入探索金門、發現金門的美麗，實地去了解戰地情景，將編輯委員會移至金門召開並與金門分會舉行座談，此行編輯委員們化身為戰地記者，12月5日抵達金門隨即於金門營運中心召開編輯委員會，下午與金門分會理、監事們進行交流。再透過金門分會楊理事長的幫忙聯繫，於12月6日上午參訪金酒工會及金酒公司，與金酒工會陳理事長尚智、陳監事會召集人向榮暨理、監事們進行交流及會務分享，聽取陳尚智理事長的會務運作概況後，編委們踴躍提問也請教陳理事長如何爭取會員權益並深深獲得會員的認同。金酒公司張總經理鳴仁也熱情的接待，特別安排專人詳細的介紹高粱酒釀酒過程及公司的運作，乃至所到之處目睹金門全民行銷高粱酒，創造公司穩定獲利，稱金門縣政府大部分之收入來自金酒公司上繳盈餘，以此收入來建設金門及照顧百姓，可見金酒公司在金門之貢獻及地位之重要。

在參訪期間所到之處可見閩式建築風情，品嚐金門的特色小吃，更體驗民眾的熱情及自然的田野風光。夜宿民宿、與民宿主人中庭品茗、鬥酒、談古「金」、吟詩、賞畫、嚐古趣聊金門的過往。

拜會金門最大的企業工會金酒企業工會，身為金門最大工會，陳尚智理事長常聯合號召金門地區各產企業工會聯合舉辦座談會，擴大會務交流，積極協助金門地區各產企業工會的會員爭取權益，中華電信工會金門分會楊理事長與金酒企業工會常有互動，貢獻中華電信工會的會務經驗，並與金門各機構、團體社團、於週末從事公益活動，淨灘活動展現金門人守護家園愛護地球的決心。

遊走在金門的鄉間小道上常常可以看到路旁豎立著石雕的獅子，他就是金門的風獅爺，相傳金門原



本是樹木茂密之地，因為經歷元、明朝代的摧殘，使得金門變成不毛之地。

島上居民飽受東北季風侵襲不堪其苦，後來為了鎮風驅煞，便在村莊的北方或東北方處設立了風獅爺，這也是我們在金門處處可以看到風獅爺的由來。金門除了戰爭的歷史史蹟外，閩式古老聚落建築是金門最大的景觀特色，只要到金門的鄉間，處處都見到各式各樣的閩南聚落、閩式建築房舍及古厝洋樓，而這些房屋大都有百年以上的歷史，金門盛產花崗石，所以花崗石自然就成為居民建造房屋上最好的建材，而且冬暖夏涼，也就成了金門人的最愛。

金門傳統民居一般人稱為金門古厝，以閩式三合院、四合院類型為主，屋脊的營建方式極具特色，目前金門傳統的閩南古厝，大約有15,000棟，瓊林的地下戰鬥村、八二三戰史館、和軍人公墓等成為追懷八二三炮戰的最佳去處。此外太武山上的『毋忘在莒』碑、湖井頭戰史館等，在在記錄了那一段烽火歲月。在小金門距離大陸最近的地方，也只有2,000多公尺，在民國81年以前一直都是我國最前線的堡壘，保衛著台灣海峽的安全，使台灣及澎湖能



夠民生樂利。

會議議程安排緊湊，能採訪的時間有限，在金門短短的二天會議，硬擠出時間參訪金門名勝，充分的利用在金門的每一刻，爭取了些時間參觀陳景蘭洋樓後，接著走成功海防坑道，出了坑道眼前出現一片寬闊的海域，金門仍屬戰地前線，海岸線仍為軍事管制區。

戰時金門幾乎將所有防禦設施、作戰據點地下化，再以地下坑道連結，配合軍事需求創造出各種空

間，而其延伸廣度幾乎可達金門本島各地，成為龐大的地下網絡，素有「地下金門」之稱。

為了多了解所謂的小三通，12月7日委員們利用離開金門前的短暫時間實地參觀水頭碼頭，經由黃委員甘榮的介紹，可從「金門水頭碼頭」搭船前往「廈門五通碼頭」，因近年來經由小三通前往廈門的會員日增，詢問不斷，大家提議請黃委員提供小三通的相關旅遊資訊，以便利往後會員如欲規劃一趟永生難忘金門之旅可延伸至廈門旅遊。

金門小三通資訊

手機查詢 (Google/小三通航班資訊) (船班表內有各家船務公司訂位電話)

金門水頭碼頭 ← 往返 → 廈門五通碼頭 (廈門) 航程30分

夏季 (4月到9月) 08:00 ← 往返 → 18:30 (約30分一班船)

冬季 (10月到3月) 08:00 ← 往返 → 17:30 (約30分一班船)

金門水頭碼頭 ← 往返 → 福建石井碼頭 (泉州) 航程60分

夏季 (4月到9月) 08:30 ← 往返 → 16:40 (官方當月公布為準)

冬季 (10月到3月) 08:00 ← 往返 → 16:20 (官方當月公布為準)

費用：單趟船費加清潔費新台幣750元或人民幣154元

必備證件：1. 護照或金馬通行證 (有效期內 無有效期6個月前之限制)

2. 台胞證：A. 持五年有效台胞證 (簽證有效期限內) 免再加簽

B. 無台胞證者，可於大陸落地簽證 (須備1. 護照、2. 身分證正本)

3. 照片兩張 (最好是1吋白底證件照)

4. 落地簽費用人民幣40元

特別叮囑

金門及馬祖是國境大門

政府正全力防堵“非洲豬瘟” 違規攜帶肉品入境 最高將重罰新台幣100萬元





» 108年模範勞工 暨優秀會務人員表揚大會 花絮報導

文/文宣處

108年3月8日，台北市從清晨就飄著毛毛小雨，但是中華電信信義園區內的禮堂卻異常的熱鬧，大夥兒忙進忙出的在準備什麼呢？原來是「中華電信工會108年模範勞工暨優秀會務人員表揚大會」，受獎人披著印有自己姓名的榮譽彩帶，跟著現場司儀的指示，從容不亂的進行彩排，準備迎接那榮耀的一刻。

在享用完主辦單位精心準備的自助式午餐後，在下午兩點鐘，典禮正式開始，所有受獎人依照分會順序，從星光大道進場、接受親友、眾人的歡呼，這是多麼令人激動的時刻。

本屆表揚大會是由楊授宇、李孟穎擔任司儀，兩人台風穩健，不疾不徐地介紹本次蒞臨的貴賓，包括勞動部勞動關係司王厚偉司長、中華電信北區分公司涂元光、中華電信行政暨資產管理處蔡惠芬副總、行動通信分公司台北營運處龔榮津副總、中華電信人力資源處呂世模協理、宏華國際股份有限公司企業工會呂仲明理事長、中華航空公司企業工會劉惠宗理事長、全國教師工會總聯合會張旭政理事長、全國產業總工會及台灣石油工會莊爵安理事長、新北市教育人員產業工會林松宏副理事長、財團法人公共電視企業工會張世傑理事長、中華郵政工會羅蕙茹秘書長、台灣公路工會黃仲發理事長、全國金融業工會聯合總會鄭木欽理事長、台北市產業總工會邱奕淦副理事長、臺灣菸酒股份有限公司工會全國聯合



I'm Saxer樂團表演

會陳木炎秘書長、宏華國際股份有限公司企業工會陳彥滕監召、中華電信台北營運處黃輝豹總經理等貴賓，在台中市分會 I'm Saxer 樂團悠揚的樂聲中揭開序幕；勞動部勞動關係司許根魁科長、中華電信鄭優董事長、中華電信蘇添財執行副總、中華電信行動通信分公司陳明仕總經理、中華電信學院行政管理處周萬民處長等貴賓也陸續蒞臨，讓整個典禮蓬華生輝。

接下來便是由各分會理事長上台幫各分會的模範勞工頒獎，場面非常溫馨，進行到一半時，突然現場有些騷動，原來是交通部林佳龍部長於百忙中撥冗蒞臨會場，在洪秀龍理事長、鄭優董事長聯袂歡迎下入席觀禮，進行至台中市分會頒獎時，林茂堂理事長請有地緣關係的林部長來代替自己頒獎，現場報以熱烈的掌聲來歡迎這位頒獎嘉賓，並請林部長在頒獎後致詞，林部長在致



林佳龍部長致詞



洪秀龍理事長致詞



朱傳炳永久榮譽理事長致詞



鄭優董事長致詞



翁菁翊監事會召集人致詞

詞時表示首先恭喜所有獲獎者，感謝工會及中華電信公司的邀請能來與會，如果日後仍辦在離交通部這麼近的地方，一定會繼續來參加。中華電信能與各大電信業者競爭，最大的貢獻者就是員工，公司一定要善待員工才能永續發展。中華電信的發展面臨數位經濟結合、環境與科技不斷變化，中華電信走在時代前端，如果勞資關係處理好，公司也會有更好的發展。最近特別請原本台中市勞工局局長來擔任交通部參事，請她要與工會多聯繫，平常就要了解工會關心的議題，並與鄭董事長密切的溝通。最後代表交通部對所有獲獎者表達感謝，期待大家帶這這份喜悅，讓家庭更幸福美滿、中華電信業績長紅。

在各分會理事長頒獎結束後，鄭董事長也上台致贈每位受獎者紅包。緊接著是由嘉義分會黃淑芬代表所有模範勞工發表獲獎感言，最後以朱傳炳永久榮譽理事長的八字箴言「平安、健康、快樂、希望」勉勵自己並祝福所有的人。

洪理事長在接下來的致詞中首先感謝鄭董事長對本次頒獎典禮的大力支持，並表示當選模範勞工的條件不只是認真工作，更要勇於參與工會事務，除了為自己，更要為大家爭取權益。

朱永久榮譽理事長在致詞中簡單的述說整個工會奮鬥的歷史，並強調維護勞資關係的重要，以及獲選模範勞工的榮譽與使命。

鄭董事長在致詞中先恭喜各位受獎者，並表示身為政府指派的經營者，必然會與工會加強溝通合作，推動公司的策略轉型，讓中華電信能長長久久的永續發展下去。

翁菁翊監事會召集人在典禮最終致詞時表示有快樂的員工才會有長紅的業績，並希望董事長能落實替模範勞工加分的政策，最後感謝事業單位、總公司分會、本會會務人員對本次活動的努力，讓這次活動辦得非常圓滿。

本次典禮最後在全體受獎人及貴賓大合照中隆重落幕，畫下完美句點。





模範勞工代表致詞

文/嘉義分會 黃淑芬

意義非凡的殊榮

已屆雲淡風輕、無所圖求的耳順之年，卻仍在接獲當選通知剎那雀躍不已，內心充滿無限欣慰與感動，幸福的感覺像漣漪般擴散再擴散…，在中華電信工作近38個寒暑，此次的得獎於我有著無比的殊榮與非凡的意義。

回想當年正值青春年華，有著用不完的時間、耗不盡的體力，對工作充滿著熱忱與憧憬，怎麼才一晃眼間我已經從少女變成媽媽、變成白髮蒼蒼、面皺眼花的阿嬤。雖然熱忱依舊，對未來卻不敢憧憬，憶此內心不禁唏噓慨歎時不我與，更為「少壯幾時兮奈老何」感受到一絲顫慄。

歷史的回顧撼動的記憶

我在民國71年進入中華電信，經歷了類比、數位、一直到90年後的寬頻，電信技術的突破及管制的解除使得電信市場的結構也不斷地在更迭，而勞工意識也在社會浪潮中改變與抬頭，員工權益等事項亦逐漸在當時仍是國營體系的中華電信浮出檯面。

在會員強大團結力量與努力下，工會訴求與主張終而被更加重視與接受，我也在那時候參與了工會組織與活動，而上街頭抗議遊行的經驗是最讓我感動與抹滅不掉的記憶。

曾經…前輩們為了抗議執政者與政策的無法無天而落髮；員工不顧己身危險搏命衝撞武裝警察及層層嚴密護欄而受傷、而被銬被捕；氣候多變的五月，台北的街頭又是炙熱驕陽、又是雷大雨，在這三溫暖的「洗禮」下再也分不清是汗水、雨水還是淚水，個個臉上盡是狼狽與疲憊；在嚴寒低溫的冬夜露宿凱達格蘭大道，個個蹣跚在冷風瑟瑟的街道上直打哆嗦，挨凍的不是身軀而是主政者對勞工的冷漠讓人心寒…，往事歷歷在目，每段拚搏的歷程都是血汗的付出，每每憶及內心就像浪潮翻騰久久不能自己。

遊行隊伍浩蕩，場面總是那樣壯觀動人、群情激昂，由心吶喊的聲音撼動山河、上達天聽，終而得以達到目的，員工權益受到重視也得到回饋，勞資關係也因為領導人的懷柔策略而愈加和諧，創造出勞資雙贏契機。



值機



51遊行



效法前賢 認真堅持去做對的事

永遠是勞工最堅實靠山的前勞董蔡石朋曾跟我們勉勵說：「我沒有比較厲害啦，但我肯定比你們更認真！」，這句話經常會在我心裡迴盪著，我相信這也是每位勞動者的寫照。這份認真的精神與態度也是我學習的楷模，它讓我在工作上，不僅兢兢業業，更是積極學習，雖然資質篤鈍但我相信「勤」能補拙，認真投入是我向前輩們學習的態度，也許職場的高度我無法決定，但是工作態度、人生的深度決定權始終在於自己。

曾經有這樣一句話說：人活著一定要隨時準備好並努力創造被「利用」的價值。但我卻認為：人活著一定要努力創造出「被需要」的價值，身為工會人，我更不敢懈怠，凡事用心、盡力，堅持去做對的事就對了！

感恩

今天得到這份肯定除了謝謝陳盈宏理事長的推薦外，還要特別感謝會員與幹部們的承讓，以及一路走來不斷鼓勵與陪伴的同事，而我會將這份殊榮化為前進的力量，隨時砥礪自己成為更精進、更有價值的人。

同時也期望能夠把工會的精神傳承，吸引更多有為的年輕人投入並發揮長才，讓工會的空間不會因為人力資源結構逐漸在改變的未來而被壓縮、被削弱或分化，讓我們做好準備「繼往開來」，提供會員更優質且符合時代的服務與權益。

最後我要以永久榮譽理事長朱傳炳的八字箴言：『平安、健康、快樂、希望』來勉勵自己也祝福所有人。今日我以電信人為榮、更以工會人為榮，祈願～他日中華電信以我為榮、電信工會以我為榮。





模範勞工暨優秀會務人員 芳名錄



基隆分會
蘇榮通



台北分會
黃德威



台北分會
陳學泉



台北分會
李翰之



台北分會
吳忠翰



台北分會
黃明欽



台北分會
饒志奇



台北分會
林亮文



總公司分會
魏子順



總公司分會
吳文瑞



總公司分會
蔡連發



北區分公司分會
李瑞珠



北區分公司分會
徐素珍



北區分公司分會
曾秋麗



北區分公司分會
曾國樑



企客分會
陳鼎文



企客分會
呂晏君



數據分會
林文章



數據分會
湯智能



數據分會
朱麗玲



數據分會
張耀櫻



數據分會
黃冠穎



台北市分會
邱顯圖



台北市分會
彭嘉琪



台北市分會
陳碧雲



台北市分會
蕭晉昇



台北市分會
陳思豪



台北市分會
吳宗憲



台北市分會
洪永樂



新北市分會
施清池

模範勞工暨優秀會務人員 芳名錄



新北市分會
邱發基



新北市分會
林韻蓓



新北市分會
黃建華



新北市分會
張素琴



桃園分會
江增科



桃園分會
林擁淇



桃園分會
梁文豐



研究院分會
林月嬌



研究院分會
劉啟祥



研究院分會
陳鈺婷



研究院分會
簡志丞



研究院分會
黃文宏



新竹分會
黃桂海



苗栗分會
李悠祿



台中分會
洪永淵



台中分會
鄭月珠



台中市分會
王德敏



台中市分會
邱秀霞



台中市分會
劉桂琴



台中市分會
蘇秀萍



台中市分會
陳翠環



行中分會
葉豐立



彰化分會
曾鈺惠



彰化分會
楊彩依



南投分會
陳銘申



雲林分會
許德諒



嘉義分會
黃淑芬



嘉義分會
盧秀華



台南分會
杜白鸞



台南分會
葉添進



模範勞工暨優秀會務人員 芳名錄



台南分會
李丁貴



台南分會
陳素珍



行高分會
趙秀珠



行高分會
許世榮



高雄分會
陳文瑞



高雄分會
葉進財



南區分公司分會
林秀菊



南區分公司分會
鄧世澤



南區分公司分會
謝敏美



屏東分會
鄭玉美



屏東分會
謝桂蘭



台東分會
鄭東賢



花蓮分會
張木樹



宜蘭分會
邱煥池



金門分會
姜欽家



直屬編組第一組
郭禹宏



直屬編組第二組
黃金財



直屬編組第三組
陳佳萱



直屬編組第四組
吳天喜



直屬編組第五組
蔡素月



基隆分會
林素華



數據分會
陳惠倫



台北市分會
陳秀玲



苗栗分會
巫癸穗



台中市分會
廖燕玲



行中分會
洪明杰



雲林分會
沈景旗



高雄分會
張江順



直屬編組
鄭國安



本會
邱琪仁

» 當選模範勞工 終生的榮耀

文/陳文瑞

自100年開始擔任工會幹部，歷經高雄分會小組組長、理事、會員代表、勞方代表、秘書長、福利會主任委員及本會監事至107年達7年之會務工作，以最大的熱誠服務會員，除了將理事長交辦任務完善執行之外，更能進一步發揮所長，讓周遭同仁也感受到工會幹部的熱忱與付出，不遺餘力為會員爭取權益外、擔任勞方代表於勞資會議克盡代表之責任，為會員發聲，積極建議提升會員的勞動條件並與資方代表溝通協調，減少對立衝突，使雙方凝聚共識，成為勞資雙方的溝通橋樑。

要成為勞工最信任的工會幹部，除默默在自己的工作崗位上盡心盡力，協助理事長辦理分會各項活動，如定期舉辦會員代表大會、理監事暨小組組長聯席會、幹部訓練、會員勞教...等及辦理會員代表、勞方代表、監事、小組組長...等選舉事宜，並配合本會參與各項陳情抗議遊行活動。所負責的各項任務均能審慎將事做好，並完善規劃圓滿達成交辦的工作，讓會務順利的運作，讓工會成為會員最堅實的靠山。

擔任福利會高雄分會主任委員，基於良知良能，本於職責，以積極任事，不計毀譽，戮力從公，積極謀求會員福利，福利事項之籌劃，均以會員為優先考量，經常與工會合辦之各項福利活動，創造會員更大之福利。

經過電信局公司化改為中華電信，繼而於94年民營化，這段期間歷經了77年11月[二法一案](惡法一案)大遊行、[反勞動惡法]、81年11月[三



法一案]大遊行、82年11月[工人立法]大遊行等，直到108年5月1日[多休假、多保障]大遊行，參與了大大小小60多場抗爭遊行活動，也經歷了金融海嘯、中華斷訊、499危機，大家都能化危機為轉機、百鍊成鋼，任何困難都能迎刃而解，也因經過這段歲月的磨練，大家早就成為龍中之龍、鳳中之鳳，不經一番寒徹骨，焉得梅花撲鼻香，經過這些歷練的人，必能成為一位優秀的勞工，幸運的我當選108年度模範勞工，感謝同仁的承讓，我才能有這個機會來參加108年3月8日的表揚盛會，讓我感到無比的榮耀。

感謝本會為我們籌備許久的模範勞工暨優秀會務人員表揚大會，動員不少人力及物力，事先規劃完美，妥善的安排，當天我們進入會場的報到處，迎面而來的歡呼聲及熱情的接待，讓我們倍感榮幸，所以在報到處揮灑出強而有力的名字，烙印在簽名冊上，步入會場時感到非常溫馨，大會還準備精緻的午餐招待模範勞工暨優秀



會務人員，接待人員忙著幫我們披掛彩帶，準備步入星光大道，兩旁的觀禮佳賓歡呼迎接我們入場，此時歡呼聲此起彼落，彼此擊掌迎接盛會達到最高潮，洪理事長引言後，大會為我們精心安排薩克斯風樂器演奏，與會者聽了如癡如醉，陶醉在音樂裡，這次貴賓特別邀請交通部林部長佳龍及勞動部許部長銘春，歷年來從未有兩位部長蒞臨會場，讓我們感到無比的光榮，模範勞工代表致感言詞，聲聲感謝、句句感恩，謝謝大家的付出，讓我們享有這份榮耀，有你們真好，希望將來換我們為你們服務，林部長上台向模範勞工暨優秀會務人員勉勵幾句，頒完獎跟模範勞工暨優秀會務人員全體合影留念，留下光榮的一刻，寫下終生榮耀的一頁。

禮成前往麗京棧酒店，大會安排我們入住並品嚐美味佳肴，勞動部許部長、洪理事長、鄭董事長、潘勞工董事、翁監召... 都輪流上台高歌及合唱帶動氣氛，希望勞資和諧，平安、健康、快樂、希望過日子，勞資共同努力創造雙贏，公司業績長紅、讓員工的權益獲得保障及享有更好的福利，晚宴後還要養精蓄銳，準備迎接未來六天哈爾濱、長白山零下20度的參訪行程。



» 當選感言 榮耀與承擔

文/王德敏

三月八日搭乘遊覽車前往總公司的路途上是尊榮的開始。在台中市分會薩克斯風樂團美妙的音樂聲中進入會場，大夥們臉上洋溢著歡樂愉悅的表情，彼此興奮的互相賀喜；披上肩帶走在紅地毯上接受大家的祝福與歡呼，聽到相機快門喀喀作響、看見鎂光燈此起彼落亮著，感覺真好。

公司提供會場、動員人力為模範勞工打造榮譽的舞台，安排領獎事宜。董事長更親自為每一位模範勞工頒獎，代表著公司也認同，工會提出之人選，這是勞資和諧的最佳寫照。感謝台中市分會林理事長茂堂、張秘書長卉蓁及理監事們的肯定，推薦為108年模範勞工。入局37年來在工作崗位上總是兢兢業業，要求自己一定要達成工作目標並協助同仁完成工作、且積極參與工會舉辦的活動。在頒獎會場上洪理事長秀龍說模範勞工除了工作要達標，在工會會務運作也要挺身而出貢獻自己的力量，所以當選之後不要高興，肩上的責任會越來越重，因此要更努力為自己、為公司打拼。但先享受這6天哈爾濱旅遊假期。

距上次出國約35年前，而今再次出國卻是頂著模範勞工頭銜；旅程中的感覺與自己出國真的是一不一樣。抵達哈爾濱下飛機後，雖太陽高掛在天空中照著卻還有些許寒意，這是目前東北地區的天氣。望著無邊無際的大地，那景觀真是壯闊；此時突然聽見甜美的聲音呼喊著中華電信模範勞工們請跟我來，原來是這六天為本車服務的當地導遊小孫呼喚我們上車。在車上小孫詳細告知旅遊注意事項及東北地區古今的情形與行程介紹。



第一站是關東古巷，這是前三天唯一有各式各樣商品購物的地方，可能是剛到哈爾濱大夥沒有大肆採購，只有吃著糖葫蘆解解饞。接著前往聖菲亞教堂，傍晚在橫跨松花江的濱洲百年鐵橋上看夕陽，晚餐在下榻的香格里拉飯店享用豐盛的自助式餐餚。每天的行程在安全考量中盡量享受這異國風情。陸續參觀哈爾濱啤酒廠，享用一杯現釀啤酒；東北虎林園、極地館觀賞、感受鏡泊峽谷的靜穆並品嚐鏡泊湖名產；長白山北景區、美人松、小天池、聚龍溫泉群、伏爾加莊園、聖尼古拉教堂、巴普洛夫教堂(俄羅斯建築)，推薦伏爾加莊園真是漂亮。

但此行最大的賣點：1.太陽島雪雕、2.冰雪大世界、3.長白山天池；前2個行程因氣候回暖場景無法顯現應有的美景而關閉，還好替代的東北虎林園與極地館的白鯨表演稍稍彌補遺憾。第3個行程卻因前一天暴風雪，道路積雪盈尺而無法上山眺望美景。(真的是造化弄人)!在亞熱帶生活的我們若沒有刻意去追雪，應無法看到雪花飄舞的情景。這次在長白瀑布感受到那寒風刺骨夾雜雪花迎面而來，在當下親身經歷的過程十分興奮，但時間一久，曝露在外的皮膚因受凍僵硬感到很不舒服，真佩服生活在此地的人們。

感謝本會幹部與各分會幹部為此次活動做最周詳的安排，讓頒獎典禮與旅遊活動能夠快樂圓



廖燕玲台中市分會會務人員，也是今年得獎人，旅遊期間，協助處理突發事件

滿完成。值得一提的是旅行社的行程相當豐富、安排也十分很完善；更感謝台中市分會林理事長茂堂貼心的舉動，要求贈送每人一個保溫瓶，讓大夥在冰天雪地隨時有熱開水喝；尤其是登長白山之前，自掏腰包購買薑糖與福圓茶贈送團員在山上禦寒喝；又怕大夥缺少水果補充，更要求旅行社每車各一箱蘋果與梨子，真的很窩心，時下暖男代表。「揪甘心」的工會在當地幫同仁舉辦慶生活動，並贈送即將退休的同仁一份禮物，相信他們一定永生難忘這次的旅遊。旅遊最後一晚，每位同仁都收到一個精美的俄羅斯茶葉罐。感謝台中市分會林理事長茂堂、組長黃秀足姊姊、攝影師郭佳明及小幫手廖燕玲與同行的台中市分會模範勞工的夥伴沿路相互照應，更結識了全國優秀的同仁，這麼尊榮的旅遊只有在中華電信才有。這六天的行程結束也該收心回到工作崗



台中市分會得獎人
(邱秀霞、劉桂琴、蘇秀萍、陳翠環、廖燕玲、王德敏)

位上認真工作；耳邊又響起當選是責任加重的開始，我會更努力為自己、為公司打拼、更會為工會付出一己之力，大家加油。

» 從資方的績優員工 到勞方的模範勞工

文/吳忠翰



108年度模範勞工表揚大會

「老」品牌中華電信正在積極推動轉型，而勞資和諧本就是企業使命，總公司甫成立的策略轉型辦公室終於主動邀請中華電信工會的重要成員一同加入，在資方推動轉型的同時，勞工權益也能在第一時間被重視，以作出對勞資雙方最適的決策。

當小弟從洪秀龍洪理事長口中得知以上訊息—工會在轉型辦公室亦有重要角色時，心中相當興奮！勞資雙方若能在任何重要決策被作出之前能夠有充分對話，就能夠避免很多事後勞資之間的摩擦與衝突，資方與勞方都能更有效率與有效能的，去完成屬於各自立場的工作。小弟更確信在洪理事長的帶領之下，工會不只是捍衛勞工權益，更能著眼於體制源頭的改革。

小弟於100年進中華電信這個大家庭，108年度有幸當選模範勞工，獲得了出國參訪的機會，也於同年4月正式滿八年。剛進中華電信的前幾年，業務單位的氛圍似乎有點「反工會」（老實說，到今天為止，小弟的單位似乎還是處於一個反工會的氛圍之中），記得還是新人的時候（剛進來2年左右），有一次工會主辦新人勞工教育訓練，收到的公文上寫著「新人必須參加」，不過單位主管以暗示方式（長官說沒有一定要去喔～）讓小弟「主動」抽回公出申請單。在這樣的環境氛圍下工作，想當然爾當初對工會的印象並非正面，但身為新人認為只要認真工作就一定會得到回報，努力付出也讓小弟於103年度榮獲資方所頒發的傑出基層從業人員獎，工會什麼的離我很遙遠。



一開始都很美好。

直到你發現，為了要讓這公司變得更好，提出問題的人反而被視為問題，再進一步體會到職場的打壓與霸凌。只有在真正面臨到問題時，才會知道工會存在的必要與可貴。所以，我主動接觸工會想要了解員工權益，就從投入工會幹部選舉開始。

感謝洪理事長賞識與充分授權，給我一個發揮的舞台，能夠把工作上的專業運用在工會/福委會/消合社等會務推動與執行上。擔任幹部的時間還不長，但也足以讓我同時觀察到工會的運作，還有工會是如何在多數員工都不了解、甚至對立的情況下，拼了命地去為「員工們」爭取權益，這些「員工們」同時包含了那些濫用職權的惡質

長官，在這些長官打壓你我的同時，他們也享受著工會胼手胝足爭取來的成果。

進中華電信八年的我應該還算「相對」年輕，所以我想鼓勵像我一樣相對年輕的同仁們，如果有一天你不幸遭遇到不平的對待，請務必絕對一定要勇敢地站起來，明白地讓職場霸凌者知道，你不是他可以任意打壓的對象。如果我可以，你沒有道理不行。

當你、當他還有她都這麼做的時候，我們所期望的「更好的環境」，就會離我們再更近一些，就讓「轉型」從這裡開始吧！

» 當選感言 創造下一個高峰

文/電信研究院企客所 黃文宏



「人要創造被需要的價值。」是本屆模範勞工代表黃淑芬姐分享的職場態度，也給予我在面對職場的心態上有了新的啟發。因為在研究院工作，除了要執行年度簽認的研發工作案，亦經常支援分公司的專標案養案規劃與成案執行。在分析客戶需求、設計解決方案、或是執行專案的過程，經常與不同的專業人員接觸，會收集到各種解決問題的經驗和想法，融會貫通之後，除了可以完成系統，圓滿交付專案，充實自我價值，亦可幫助團隊樹立被公司需要的價值，進而可以彙整特徵建立專利，累積智慧價值。

感謝近幾年研究院陳祥義前院長與林榮賜院長，大力提倡研究院創意與創新風氣，舉辦競賽

活動與實作，鼓勵同仁發表專利。還有研發團隊的莊德政經理與楊鋒彬副理的支持，加上團隊的同仁在工作之餘，一起集思廣義，分工合作，提供技術諮詢與支援實作，讓我們所提出的創意作品能夠在競賽之中脫穎而出：在106年研究院創意競賽榮獲第二名與佳作，在107年總公司IoT應用創新競賽榮獲佳作。在參與競賽的過程中，我們透過頻繁的互動溝通和經驗分享，啟發了多種不同的解決方法和策略，來解決現有的問題，這些獲獎榮耀要歸屬於一起努力的大家，透過此篇心得感言來表達內心的感恩。我瞭解每一次得獎都是創造下一個高峰的起點，往後更要不斷的自我激勵與能力精進。



回顧在中華電信的職業生涯中，負責過許多任務，很慶幸在遭遇挫折或是面對人生低潮時，都能適時得到長官的鼓勵與同仁的幫助，他們都是我生命中的貴人，讓我能夠重新樂觀面對，再次提振精神繼續往前衝，終能圓滿達成任務，心中對大家充滿無限的感激。重要的是未來，要持續提醒自己把握每個機會，透過不斷嘗試挑戰，持續累積經驗與創造價值，充實表現能力，創造被團隊需要的價值。

能夠當選模範勞工，要感謝團隊長官和同仁一起建立的成就、工會小組同仁的推舉與工會評審委員們的肯定，讓我有榮幸坐在今年模範勞工的席位上，接受董事長與分會理事長頒獎，內心充滿感激與榮耀。然而，每位當選模範勞工的同

仁，都是代表著他們在團隊中的價值，其努力成果都一定有受到大家肯定。

最後，非常感謝這次負責頒獎活動團隊與帶領出國參訪的工會幹部團隊與旅行社人員，從出發前的行程規劃，證件代辦、統一裝備到會場佈置、活動進行、細部責任分工、以及對團員們的關照，都可以感受到承辦工會團隊的專業與精神，可知他們是累積了過去的豐富經驗與廣納團員們的建議，逐步調適與改善的成果，感謝他們的努力，讓我在職涯中有了美好的回憶，他們是真正落實了被團員們需要的價值啊！相信我們每一位中華電信同仁在工作崗位都存有這種精神，能夠持續服務熱忱與態度，「讓中華電信持續感動客戶，創造被需要的價值！」

» 參訪心得

道不盡的感恩與感謝

文/趙秀珠

今108年度模範勞工暨優秀會務人員表揚大會地點：總公司中正堂，有異以往都在桃園辦理，因地緣地利，本會很榮幸邀請交通部長林佳龍、與前董事長鄭優等貴賓蒞臨致詞，在行進頒獎流程中，大家利用空檔，懷著興奮的心爭取與貴賓合影留念。鄭優前董事長及各分會理事長親自頒發獎金獎牌與我們，當天晚宴與住宿在麗京棧酒店，亦有台中夥伴們的薩克斯風演奏，不亦樂呼也！

翹首期盼著前往有飄雪的冰城、有冰天雪地駐紮的冰雕、有教堂、有浪漫的松花江、有白茫茫夢幻的大小天池，哈爾濱為大家極嚮往北方冬天的城市！曾經歷寒冬的土耳其、克羅埃西亞、北疆之旅，我不再心驚膽怯身體無法承受，因為哈爾濱沒想像中寒冷。因為暖冬，冰雕有溶化跡象，為旅客安全，園方關閉，大家只能從外圍往內觀賞，好遺憾。冰雕行程改為搭車逛東北虎林園，觀賞瀕臨滅絕東北虎，它是世界最大東北野生自然保護動物林園區，也供科學研究用。

最喜歡伏爾加莊園，它是以哈爾濱歷史為依託，俄羅斯文化為主題，集多功能為一體的國家A級文化旅遊度假區，為中俄文化交流基地；莊園內還有些滿載著懷想的復古建築：

1. “聖尼古拉教堂藝術館”它沒有宗教意義之功能，走進這散發著木質芳香高聳穹頂下的建築裏，花色玻璃被陽光映照到地上的七彩斑，及聖像壁上之神像在金暉璧玉凝似裹著泛淡泊笑容，隨著讚美詩音低聲回繞，心中真會升起一種神聖感，唯美的氣氛感化下，像是找回一個失落的夢。

2. “巴甫洛夫城堡”由俄羅斯著名設計師弗·弗·布列恩於1795-1797年設計，是莊園最有吸引力的建築之一，也是新人們最期盼的婚禮場



地。踏上幸福橋遠眺的那一刻，人們的目光自然而然的會落在這座雄渾美麗的城堡之上，到達時有數對新郎新娘拍婚紗照。進入該城堡地下室，免費讓大家品嚐一杯用冰製成的杯子，裡面倒威士忌酒，視覺很好，挺享受的，但，要儘快喝完，想要那份浪漫溫馨慢慢品嚐，冰製成的杯子會慢慢溶化，酒從杯底部流入盤子，哈！就得端盤喝了。

3. “小白樺餐廳”它屬於19世紀俄羅斯折衷主義建築風格，在建築的正面和其他細部有大量的木雕刻，我們在此用晚餐，是伏爾加俄羅斯風味餐+紅酒，配上俄羅斯金髮美女服務生，感受甚是唯美。

從海林搭2小時車到鏡泊峽谷的紅箭門、迎賓鼓樓、朝鮮民俗村、東夏烽火台、不凍高麗井、許願泉、紅霞石潭、急流、老河谷寒索、神龜入水，因處處寒冰蕭瑟，有點來得不是時候。

再搭車約4小時達長白山，大家花100元人民幣租長袍、短雪襪靴上長白山，遠望長白山瀑布、聚龍溫泉群、大小天池，正巧下著今年的第一場大雪封山徒勞而返。

還好，沒被凍成冰塊，有「神水之稱」的長白山溫泉，屬於高熱溫泉，放入雞蛋，頃刻即熟，它最熱溫泉眼可達82度，旅行社贈送每人兩



個溫泉水煮雞蛋，聊補失落的心情！

這趟旅遊整體安排，行程緊湊度佳，住宿旅館環境、客房硬體設備、服務品質均良好，餐廳用餐菜餚口味也不鹹不油剛剛好。

台灣領隊很貼心，見面即噓寒問暖，當地導遊詼諧幽默，對自然、人文資源導覽歷史故事的解說技巧，讓人聽到耳朵叭叭，與台灣領隊也很配合；司機無懈可擊的服務態度及車輛調度順暢

令人感動。

感謝洪理事長秀龍、林副理事長茂堂率領各工作人員，細部的安排規劃表揚與參訪活動，整體團隊的凝聚力，榮譽與共的精神令我敬佩，更感謝洪理事長英文的提攜推薦，使我有機會再參與模範勞工選拔，人家是情長紙短，我是語長紙短，唧唧喳喳，細碎雜亂的敘述，是道不盡的感恩與感謝，謝謝大家。



行高分會模範勞工與二位洪理事長合影



行高模範勞工進表揚會場





》我的流浪人生 歐洲壯遊360天 一場旅途猶如一段“小人生”

文/ 楊子健

妳 不知道流浪這幾個月，妳會與誰相識？相知，甚至相惜。還是渾渾噩噩地走完旅程，一無所獲！

『人生又何嘗不是一場“大旅途”。』

喝了孟婆湯，讓妳忘卻了前世的“悲歡離合”，隨之而來的卻是這輩子的“酸甜苦辣”與“喜怒哀樂”。難怪“一代梟雄”曹操會說：『對酒當歌，人生幾何？譬如朝露，去日苦多！』

我叫楊子健，以前曾經是個帶團到國外觀光旅遊的國際領隊。現在處於半退休狀態，到處流浪過著逐水草而居的生活。

去年2018年底剛環遊歐洲回來，在偶然的機緣下與久未重逢，任職於中華電信，認識二十多年的一位大姐相見。閒談當中，大姐對於我長年在外旅遊感到好奇，說我是個很有故事的人，希望能夠將長期的旅遊心得寫下來與大家分享。我欣然答應，這是我莫大的榮幸。對我而言自助旅行只是換個地方過日子而已，真的沒有想像中的困難與複雜，唯一的差別在於是否有顆驛動的心。

這次文章的主題是『歐洲壯遊360天。』其實與其說“壯遊”，不如說是“窮遊”，因為歐洲本來就是一個物價昂貴的地方，而我在流浪將近一年的時間裡竟然只花了56萬元台幣，平均下來在歐洲旅遊一天才花1500元台幣，簡直比在台灣國內旅遊還便宜，聽到的人直呼不可思議！頻問這是怎麼辦到的？

因為歐洲給台灣的申根免簽一次只能停留九十天的時間，所以我從2017年到2018年連續兩



俄羅斯莫斯科的國際軍事音樂節

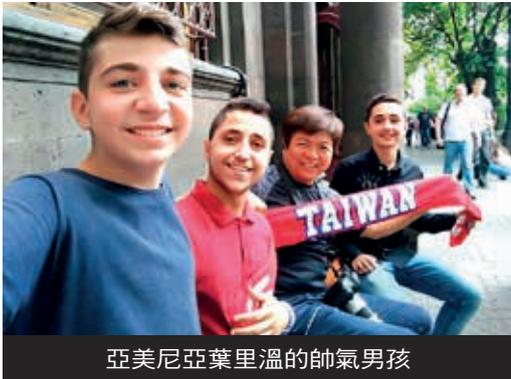


義大利那不勒斯的彩虹美景

年旅遊歐洲，前後超過五十個國家。兩年的旅程公里數總和約達四萬公里。

2017年第一次的環歐行程從西亞的伊朗開始，經由土耳其入境南歐巴爾幹半島的保加利亞、阿爾巴尼亞、馬其頓、科索沃、蒙特內哥羅、波士尼亞、克羅埃西亞與塞爾維亞等各國一路北上，穿越中歐與東歐的斯洛維尼亞、奧地利、斯洛伐克、羅馬尼亞、匈牙利、捷克與波蘭，抵達位於波羅的海的立陶宛、拉脫維亞和愛沙尼亞等三小國。然後再搭船渡過波羅的海暢遊位於北歐的芬蘭、瑞典、丹麥等國之後，轉往西歐的德國、法國與義大利，為期131天。

歐洲旅遊意猶未盡，隔年2018年第二次環歐從英國倫敦開始，然後飛往歐亞邊陲的以色列、約旦繼續旅遊，接著轉往亞美尼亞與俄羅斯，再從莫斯科經由聖彼得堡一路南下穿越中東歐重返最愛的南歐巴爾幹半島諸國。再由希臘搭船越過



亞美尼亞葉里溫的帥氣男孩



塞爾維亞的街頭裝甲兵車校閱



2017年環歐旅遊路線圖

地中海內海的亞得里亞海到義大利，繼續暢遊位於南歐的聖馬利諾、馬爾他、南法、摩納哥、西班牙、安道爾與葡萄牙等國。此趟歷經229天之後最終完成了環遊歐洲的畢生夢想（旅遊路線如圖所示）

自助旅行很難嗎？其實不難。只要你勇敢堅強地踏出第一步，接著你就會發現，只要做好充分的行前準備與規劃，自助旅行就是這麼的容易、輕鬆與愜意！

- 以下是我歸納自助旅行的建議條件：
- 主觀條件 / Subjective Conditions.
- 健康的體能 Physical Health.
- 應變的能力 Ability in Emergency.
- 流暢的語言 Fluent Language.
- 足夠的旅費 Adequate Funds.
- 詳細的資訊 Detailed Information.
- 冒險的精神 Adventurous Spirit.



2018年環歐旅遊路線圖

- 客觀條件 / Objective Conditions.
- 正確的观念 Proper Conception.
- 豐富的地理 Rich Geography.
- 達觀的歷史 Real History.
- 開朗的胸襟 Open - Minded.
- 持久的耐心 Durable Patience.
- 多方的興趣 Multi-Interests.
- 遼闊的視野 Wide Vision.



保加利亞索菲亞的輕軌電車



波蘭克拉科夫的街頭畫廊



羅馬尼亞布加勒斯特的旅遊禮賓車



馬其頓度假勝地奧赫里德湖畔美景

當然不是每個條件都需要具備才能自助旅行，只是準備愈是充分，愈能享受流浪帶來的樂趣，希望你滿意我的答案。聰明如您，也不需要我再“個別解釋”了吧！

其實各位有沒有想過，不覺得現在這個年代是從事自助旅行的最佳時機嗎？“網路便捷”、“資訊發達”、“機票便宜”、“出國方便”、“護照好用”、“世界和平”，可說是有史以來最適長途旅行的年代。此時此刻不出國旅遊，還待何時？

一個國家的經濟水平是否富庶繁榮，從它們的人民出國多寡就可以看得出來。我打從自助旅行以來，二十年前出國旅遊見到的東方背包客大多是日本、新加坡、香港與台灣人，而近十年

來自中國、韓國、澳門與馬來西亞也慢慢多了起來。最近出國更發現，除了中韓澳馬的背包客之外，泰國、越南、菲律賓與印尼等這些以前我們普遍認為貧窮落後國家的自助旅行人數也緊追在後。來自台灣的背包客反而不多見。

旅行也是一種修行，人生中的一種修行。在旅程中你將會學習謙卑、學習割捨、學習放下。

如果退休無所事事，只要時間、體能與旅費情況可以的話，何不安排一趟自己或與另一伴出國旅遊。跟喜歡的人一起旅遊即使再難玩的地方都值得留戀！因為在彼此的眼裡只感受到對方的存在，週遭的風景都是應景的裝飾品。就給自己來場別出心裁的出國旅遊計劃吧！



》勇於面對生離死別的高貴靈魂 給與我萍水相逢卻一見如故的江和言老師

文/ 方文中 圖/ 江和言 提供

方斗室裏，茂堂兄很簡略的向一些同仁介紹一位傳奇藝術家崛起的經過，非常汗顏的，當時我並未留意這位從台中一中畢業的小女孩的故事；下午輪到我登場上課，中場休息時間，同來講課的某位幹部對我說：「你應該來聽聽江老師的課，非常精彩，而且很多人聽了都偷偷地掉眼淚」，當下心中一凜，頓時對演講者的功力及演講內容起了好奇之心。

隔週，在群組中見茂堂兄留言：「今天國立中興大學研究生洪○華來討論有關凌青的文學，她要以凌青為碩士論文的研究對象」，其後立即有人接話：「實在了不起！」、「她是一個傳奇！」等語；「為什麼會有人以『人』及『此人的文學』作為論文的研究對象？」、「這位凌青又是誰？」，我思索著茂堂兄為什麼向我推薦江教官，又為什麼介紹台中一中的傳奇人物讓我「認識」，腦中浮起的一連串問號，驅使我在網路搜尋「江凌青」，當我在鍵盤上打出「江凌」二字時，畫面上立即跳出長串的「江凌青…」、「江凌青…」，我不禁對這位博士級的藝術家肅然起敬，直到維基百科顯示「江凌青1983-2015」時，我瞬間驚嚇不已，原來這位如此卓絕群倫、堪稱人中龍鳳的藝術家早已與世長辭，她的作品也因為絢麗卻憂然而止的生命成了遺作；然而除了一幅幅的畫作之外，江博士留給世人的還有她在小說、新詩、散文與評論等領域的文字創作，無數的文壇頂尖獎項，都落在她瑰麗燦爛的生命裡，成了令人欽羨的桂冠，卻也不禁仰天喟嘆，無奈世間如此天嫉紅顏更妒英才；在我隨著螢幕閱讀江博士的一生成就時，突然想起也好奇，痛



江和言夫妻與愛女江凌青

失如此傑出愛女，江老師伉儷是如何走出這種喪女之慟的；於是我決定提早到教室，除了一睹江老師的尊顏外，更想在他的演說字裡行間，捕捉並感受他以「愛要及時」為題的意義。

「苦等了八年，凌青終於在我們夫妻瀕臨絕望之時，給了我們難以形容的驚奇與驚喜」，「我下班回到家時，她會用幾乎整個村子都聽得到的音量，開門大聲叫著：爸爸回來了！爸爸辛苦了！一整天的辛勞與疲累，霎時間都隨著迴盪於空氣間的天使之聲而消散」，江老師用詼諧與幽默的口吻，述說著凌青的成長帶給她的快樂！

「小時候我們發現她很喜歡畫畫」、「小學就會自己編書」、「她曾經獲選台灣省特殊優良國小和國中學生及入圍第一屆世界華人傑出青少年獎」，江老師繼續娓娓道來：「進入台中一中就讀時，國中母校特地掛了很長的布條為她道賀與送別」、「大學聯考的數學以一百分為目標」、「捨台大法律系就讀師大美術系」、「她以教育部公費留學英國萊斯特大學，攻讀美術與電影史博士…」，平靜安詳的語氣，江老師述說著凌青的學習過程帶給他的榮耀。



「2015年1月17日，我照例去叫醒她，當時她已全身僵硬，我渾身顫抖的意識到，她是不是走了？我輕輕地撫摸著她的額頭，柔聲問道：『寶貝孩子，你要回去了嗎？你到另一個世界一樣要快快樂樂的過日子，好嗎？爸爸很愛你』…」，聽到這裡，我的眼眶再也無法承受淚水的重量，任其潸然而下；原以為會是一個撕心裂肺的哀嚎、原以為會是一個肝腸寸斷的悲鳴，但我卻發現述說這段喪女之痛經過的江老師，表情卻異常的平和；回到家當晚，我徹夜輾轉難眠，腦海中不斷盤旋著，也許是凌青曾帶來的快樂、也許是凌青曾帶給他的榮耀，又或許是歷經愛女悄無聲息離去的愁腸百轉，使得江老師參透悲歡離合苦難而培育出健康的心靈、智慧的態度，造就了勇於面對生離死別的高貴靈魂！

後記：

江和言教官，南投縣中寮鄉人，國立政治大學政治學系畢業，東亞研究所研究，服政戰預官役時，因發掘本身志趣所在，考入軍訓教官班並續攻讀國防管理學院高級班；由於長期於台中師專及勤益工專擔任教官，其間作育英才無數，學生中已有百人以上成為校長，而其學生亦非常瞭解江教官誨人不倦的精神，因此在其一千五百多場的演講中，有大半數都是江教官的學生邀約的，顯見江教官桃李滿天下的寬廣人脈及贏得的被信任。

先生與其夫人高碧玉女士婚後多年始終未能成孕，據先生所述，夫婦二人試盡各種無論是科學或民俗方法，仍無消息，就在兩人幾乎放棄之際，好不容易盼來了上蒼賜予的天使—江凌青，如同先生前世情人般的凌青之到來，豐富了江家的活力與色彩，教育界與文化界傳頌著「和言是太陽、凌青是天星、高空放光芒」的美談；多年後即使凌青已如滿目繁錦皆辭樹，先生依然怯於人前流下一滴淚，但多少的魂縈夢牽，痛徹心肺的錐心刺骨，都在午夜夢迴中乍然驚醒，先生不能在人前表露的黯然神傷，每當憶起愛女的點點滴滴，亦不免老淚縱橫低聲悲泣，祈願著「寶貝千金，下輩子再來當我

的女兒，或者讓我當妳的兒子」；先生沒有沈溺於萬般糾心的哀慟，決定四處以「愛要及時—凌青給我的啟示」，繼續傳唱三十年的舐犢情深，繼續散播一位父親對女兒的愛！

江凌青博士(1983-2015)是江氏夫婦盼了八年才等到的女兒，聰明早慧，其成長與求學過程，以現在語言形容可謂人生勝利組，1998年台中五權國中校園掛上長長的布條，狂賀這位集美術與文學天賦於一身的才女，同時錄取台中一中與台中女中，凌青為母校畫下令人讚頌的驚嘆號；三年後又以全校第一名的成績，從這所國內頂尖的男子高中畢業，寫就了台中一中的傳奇。

放棄莘莘學子稱羨的台大法律系，凌青聽隨來自心海深處的聲音進入師大美術系，其後又以唯一的名額，考取教育部公費留學英國，攻讀美術與電影史博士，回國後在國立中興大學擔任研究員，其書畫與文學作品得獎無數，洋溢的藝術與文學才華，讓凌青被視為現代才女中的鳳毛麟角；出類拔萃的表現，成為同儕間的榜樣，如今羽化成仙，為世人留下長評短嘆和無限的遺憾。

2015年1月17日凌晨，江凌青因為大腦血管阻塞而於睡夢中辭世，得年31歲。一個年輕且閃亮的生命，就這樣如同彗星般劃過、流逝於天際。

江凌青，是媽媽高碧玉的心頭肉，更是爸爸江和言心口上一顆朱砂痣！



江凌青博士遺作-被騎走的夏天